CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Nº 201 /92

INCLUYE ACTAS COMPLEMENTARIAS

PARTES INTERVINIENTES

F.O.E.E.S.I.T.R.A.
TELECOM ARGENTINA S.A.
TELEFÓNICA ARGENTINA S.A.

Secretaría Asuntos Profesionales
F.O.E.E.S.I.T.R.A.
AÑO 2012

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

CAPITULO II

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO

CAPITULO IV

MODALIDADES

CAPITULO XI

MATERNIDAD Y ADOPCION

CAPITULO XII

REPRESENTACION Y RELACIONES GREMIALES

CAPITULO XIII

CLAUSULAS ESPECIALES

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

ART. 1 - AMBITO DE APLICACIÓN

Los acuerdos contenidos en la presente Convención Colectiva de trabajo serán de aplicación en todo el país para los trabajadores de la actividad telefónica de las Empresas y/o Entidades prestatarias de dichos servicios, cuya representatividad ejerzan la Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina o sus Sindicatos.

ART. 2 - VIGENCIA TEMPORAL

El presente Convención Colectivo de Trabajo rige a partir del 01-11-92 y hasta el 31-10-94 (24 meses), debiendo iniciarse las negociaciones para su renovación 60 días antes del vencimiento del plazo acordado.

Las partes podrán establecer acuerdos específicos particulares que podrán reemplazar en lo expresamente normado las cláusulas generales del presente Convenio.

ART. 3 - AJUSTES

Los ajustes a que de lugar la aplicación de la presente convención, se harán extensivos al trabajador que haya egresado, por cualquier razón, a partir de la fecha de su entrada en vigencia y hasta su homologación. Igual derecho corresponderá a los derechos habientes o beneficiarios del trabajador que haya fallecido durante ese periodo.

ART. 4 - PERSONAL COMPRENDIDO

El personal comprendido en este Convenio será encuadrado conforme al detalle que obra en el Anexo I. El encuadre de nuevas funciones no previsto en el referido Anexo será pactado por la Comisión Paritaria Nacional.

ACTA 28/06/1994

Las Empresas comunicarán global y regionalmente a FOETRA las dotaciones anuales del personal representado por esa Federación, esta información no afectará la reserva de los planes estratégicos de las mismas.

ACTA 23/09/2011

Calificación personal. Las empresas cumplimentaran el Art. 140 del la Ley de Contrato de Trabajo, registrando en el recibo de pago mensual del trabajador la calificación profesional, que comprenderá, categoría y denominación de la misma

ART. 5 – CADUCIDAD

A partir de la fecha de la homologación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, quedan sin efecto todas las actas, acuerdos y disposiciones, suscriptos con anterioridad al presente, con excepción de los que expresamente se mencionan en este Convenio.

CAPITULO II

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ART. 6 - LUGAR DE ASIENTO

Todo trabajador tiene como lugar de asiento la oficina o edificio donde haya sido asignado. Allí deberá tomar y dejar servicio de acuerdo con el horario que le haya sido establecido. Todo ello de conformidad con los regímenes establecidos en la presente Convención.

ART. 7 – CAPACITACION –Acta 12-01-2010

Vigencia: desde 01-01-2011

Los trabajadores realizarán los cursos de capacitación que la Empresa considere necesarios para el mejor desarrollo de las tareas y desenvolvimiento en las nuevas técnicas.

Las partes acuerdan que, dentro del marco del esquema de los grupos laborales, las empresas informarán a FOEESITRA sus planes anuales de capacitación antes del 15 de Marzo de cada año.

Las partes brindarán a los trabajadores, la capacitación necesaria para el desempeño de sus funciones en la especialidad y/o grupo laboral en que revistan o que pasen a revistar como consecuencia de cambios en la tecnología o en la organización del trabajo.

Las pautas para el desarrollo de los programas de capacitación se indican en el Anexo I del presente convenio.

ART. 8 - ACOMPAÑANTE DE CONDUCTOR

Toda unidad automotor del tipo camión, que transporte carga y deba efectuar un viaje continuado superior a los 300 Km además del chofer deberá contar con un acompañante en condiciones de manejar, salvo que la unidad esté equipada con sistema de comunicación.

ART. 9 - UNIFORMES - ROPA DE TRABAJO

Cuando por requerimiento de la Empresa el trabajador deba Utilizar uniforme especial, éste le será suministrado por la misma.

La Empresa proveerá de ropa de trabajo apropiada a las tareas y factores climáticos conforme a la Ley vigente en la materia.

ART. 10 - PRIMEROS AUXILIOS

La Empresa deberá dotar a los lugares de trabajo y a los móviles y/o unidades de transporte de los medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios, proveerá botiquines, cartillas o folletos aconsejando su uso.

Cuando el número de trabajadores y/o naturaleza de las tareas lo justifiquen, se capacitará trabajadores a los fines de la utilización de éstos elementos en los distintos sectores de trabajo.

ART. 11 - DISPOSICIONES ESPECIALES

La Empresa asumirá el patrocinio legal o defensa del trabajador demandado cuando este se vea involucrado en hechos o actos de los cuales deriven acciones judiciales como consecuencia del correcto ejercicio de sus funciones.

Para el cumplimiento del presente, el trabajador deberá comunicar lo hechos a la Empresa en forma fehaciente por sí o por medio de terceros, de modo que permita asumir su defensa dentro de los términos legales.

ART. 12 - RECLAMOS Y PETICIONES

Las peticiones o reclamos que formule el trabajador, deberán tener como único fin fundamentar los derechos que puedan asistirle. Las mismas deberán ser por escrito y presentadas al superior inmediato, quién acusará recibo dejando constancia de su recepción en la respectiva copia.

ART. 13 – NOTIFICACIONES

Cuando se trate de notificaciones de carácter personal que el trabajador deba firmar, se le hará entrega de una copia.

ART. 14 - DISCIPLINA – (ACTA 24/12/1996)

1. Ante la comisión de hechos que pudieran constituir incumplimiento de las obligaciones laborales, corresponderá requerir al trabajador incurso en ellos un informe escrito.

   Dicho informe que deberá ser solicitado por su superior inmediato y en ausencia por quien le siga en jerarquía, constituye la obligación y el derecho del trabajador de manifestar por escrito y de inmediato, como se produjeron los hechos y las causas que motivaron la falta que se le imputa o investiga.

   El informe, a pedido del trabajador podrá ser respondido dentro de las 24 hs. de solicitado, pudiendo ser ampliado con posterioridad.
2. Si de las actuaciones expuestas se constatara la inobservancia de las normas de la Empresa esto dará lugar, según la gravedad de la falta a:

   a) Apercibimiento escrito.

   b) Suspensión menor.

   c) Suspensión mayor.

   d) Despido.
3. El apercibimiento escrito se aplicará en casos de faltas menores.
4. Las restantes sanciones tendrán lugar en caso de faltas graves y/o reincidencia de hechos similares. En todos los casos cuando los hechos constituyan perjuicio grave laboral las Empresas podrán proceder al despido con justa causa según lo prevé el Art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo (TO).
5. Las sanciones previstas se comunicarán por escrito, con expresa mención de los hechos. El trabajador deberá firmar la notificación, pudiendo en ese acto hacerlo en disconformidad, alegando los motivos que hacen a su defensa dentro de un plazo de 48 horas. Asimismo, podrá acudir a la Organización Gremial para que tome intervención.

6. En caso de disconformidad, las Empresas notificadas del descargo del trabajador y la posición de la Organización Gremial, analizarán los antecedentes y circunstancias del caso, dentro de un plazo que no exceda los 3 (tres) días hábiles a contar de la fecha en que el trabajador presentó dicho descargo.

   Cumplida esta instancia las Empresas podrán aplicar o rectificar la sanción prevista. En casos de faltas que impidan por su naturaleza la permanencia en el servicio del afectado, se podrá aplicar suspensión precautoria o preventiva hasta tanto se resuelva la cuestión, en los términos antes previstos
7. Las Empresas adoptarán las medidas disciplinarias cuidando satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en las Empresas y el respeto debido a la dignidad del trabajador, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO

ART. 15 - JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo diaria será de 7 horas de lunes a viernes, con las excepciones establecidas en la legislación vigente y en el presente Convenio. (Acta 30/07/2007)

El personal de telegestión cumplirá jornada de 6 horas 30 minutos diarias. (Acta 30/07/2007)

Los trabajadores que revistan en las categorías especiales, la jornada de trabajo será de cuarenta (40) horas semanales efectivas con una (1) hora adicional de discontinuidad en cada jornada para descanso, siendo facultad de la Empresa establecer los horarios, el escalonamiento de los horarios de ingreso y sus eventuales modificaciones. (Actas 20/11/2009 y 20/01/2010)

El personal de Fuerza de Venta Directa (Telefónica) la jornada laboral será de treinta y cinco horas semanales, con dos días de descanso semanal por cada 5 días efectivamente trabajados, siendo facultad de la Empresa establecer los horarios, el escalonamiento de los mismos y sus eventuales modificaciones. (Acta 10/03/2009).

JORNADA DISCONTINUA – ACTA 26/12/96

Cuando de común acuerdo se fijen jornadas discontinuas, en forma transitoria o permanente, se acordará también la respectiva contraprestación.

Régimen de negociación y Condiciones Particulares

Establécese el régimen de negociación y las condiciones a las que estará sujeta la misma para la habilitación de jornadas discontinuas de trabajo.

- El personal, en forma grupal podrá realizar tareas en jornadas discontinuas.
- Este régimen de trabajo podrá ser aplicado en forma temporaria, según razones climáticas y/o estacionales, quedando limitado en prestación a 120 días anuales.
- Se determinará en cada caso la necesidad de su utilización conforme las necesidades operativas.
- Se podrá acordar una interrupción de la jornada de hasta 4 horas.
- El trabajador percibirá por el efectivo cumplimiento de la jornada discontinua una compensación de:

  - 1.23 % salario básico categoría 1 por día, cuando la interrupción sea de dos horas. (ACTA 17-12-03)

  - 1.35 % salario básico categoría 1 por día, cuando la interrupción sea de tres horas. (ACTA 17-12-03)

  - 1.47 % salario básico categoría 1 por día, cuando la interrupción sea de cuatro horas. (ACTA 17-12-03)

- La sumas abonadas en concepto compensatorio no serán consideradas como base de cálculo para la determinación de cualquier otro rubro, beneficio o adicional, derivado de la aplicación del CCT 201/92, con excepción de horas extras, SAC y Premio Productividad.

* La asignación de jornada discontinua al trabajador, en ningún caso generara derecho al mismo para realizarla en sucesivos periodos, si por cualquier causa se deja de prestar servicio efectivo bajo esta forma.
* La negociación de las condiciones particulares para la aplicación de esta modalidad, será efectuada en el ámbito local de incidencia con la participación del Sindicato de la jurisdicción, quienes fijaran las horas de discontinuidad.
* El presente régimen tendrá vigencia hasta la renovación del convenio colectivo de trabajo 201/92, o hasta que las partes decidan su modificación, sustitución o extinción.
* La habilitación definitiva de las zonas se concretará cuando el Sindicato de la jurisdicción acuerde la modalidad establecida en el presente acuerdo.

ACTA 30/07/2007

Âmbito de Telecom S. A.

En función a lo dispuesto por el Art. 17 del CCT 201/92 y las actas complementarias del 26/12/96 y del 17/12/2003 en los ámbitos territoriales del NOA Y NEA, las partes acuerdan que en función a la recuperación del estado del servicio y en las condiciones establecidas en el acta citada en segundo término, se podrá realizar jornada discontinua en el ámbito de los sectores técnicos de dichas provincias, con los porcentajes necesarios para la recuperación del estado del plantel.

APLICACIÓN DE JORNADA DISCONTINUA POR RAZONES DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LOS SERVICIOS “112” Y “114” - ACTA 17/12/2003

Ámbito de Telecom S. A.

Con motivo del análisis realizado por la Empresa en función de la cantidad de dotación por servicio, la demanda de atención telefónica en los diversos horarios de trabajo y la necesaria organización de la tarea, las Partes acuerdan que la Empresa podrá convocar al personal de este grupo laboral a jornada discontinua durante todo el año y en cualquier momento del mismo por razones de organización del trabajo exclusivamente, con las siguientes condiciones:

La jornada discontinua aquí pactada podrá tener una interrupción mínima de 2 horas diarias y máxima de 4 horas diarias.

Se podrá afectar al cumplimiento de la jornada discontinua en las condiciones aquí pactas hasta el 20% de la dotación por concentración de dotación de atención al cliente.

Será voluntario, para el personal convocado, el cumplimiento de la jornada discontinua en estas condiciones. Luego de haber prestado consentimiento para el cumplimento de la jornada discontinua, el plazo que se estipule será exigible al trabajador. Si el personal interesado excede la convocatoria realizada por la Empresa, esta se compromete a rotar al personal en el cumplimiento de la jornada discontinua durante el plazo de convocatoria del que se trate.

Por el cumplimiento de la jornada discontinua en las condiciones aquí pactadas cada trabajador percibirá una compensación de:

- 1.23 % salario básico categoría 1 por día, cuando la interrupción sea de dos horas.
- 1.35 % salario básico categoría 1 por día, cuando la interrupción sea de tres horas.
- 1.47 % salario básico categoría 1 por día, cuando la interrupción sea de cuatro horas.

Las sumas abonadas en concepto compensatorio no serán considerados como base de cálculo para la determinación de cualquier otro rubro, beneficio o adicional, derivado de la aplicación de norma convencional alguna, con excepción de horas extras, SAC y Premio Productividad.

El cumplimiento de jornada discontinua en ningún caso generará derecho al trabajador para realizarla en sucesivos períodos, si por cualquier causa se deja de prestar servicio efectivo bajo esta forma.

La negociación de las condiciones particulares para la aplicación de esta modalidad, será efectuada en el ámbito local de incidencia, con la participación del Sindicato de la jurisdicción, quienes fijarán las horas de discontinuidad.

ART. 16 JORNADA REDUCIDA

Los trabajadores de tiempo parcial cumplirán una jornada de trabajo no inferior a dos horas diarias y continuadas.

En ningún caso se reducirá la jornada de trabajo, salvo que medie pedido del interesado y conformidad de la Empresa.

Los aumentos de jornada se comunicarán con quince días de anticipación, como mínimo, y se tendrá en cuenta la mayor antigüedad del empleado en caso de existir varios postulantes a dicho incremento.

ART. 17 - HORARIOS – ACTA 24/12/1996

La Empresa podrá establecer los horarios, conforme a las tareas y funciones que desempeñen los trabajadores, a los requerimientos de la organización del trabajo y a la debida atención al cliente. Asimismo, podrá establecer horarios especiales de acuerdo a circunstancias territoriales, climáticas o estacionases. Los horarios también podrán ser organizados de acuerdo al sistema de turnos, los cuales serán rotativos.

Los cambios de turno u horarios serán fijados con una antelación de 15 días, salvo casos de fuerza mayor, o necesidades del servicio imprevistas.

ACTA 30/07/2007

Para el personal convencionado los horarios de ingreso se adecuarán escalonándolos de acuerdo a las necesidades de la operación, de manera tal que para el personal técnico el horario de ingreso será el siguiente: el 70% entre las siete (7,00) horas y las ocho (8,00) horas / ocho horas treinta minutos (8.30), el 15 % a las diez (10,00) horas y el 15 % restante a las doce (12,00) horas.

A los fines del cumplimiento de la presente cláusula se establece que dentro de los treinta (30) días contados a partir de la firma del presente acuerdo, se podrán postular voluntariamente aquellos interesados en el cambio del horario de ingreso. Vencido dicho plazo la empresa determinará la composición de los diferentes grupos según los horarios que se establezcan y que serán indicados en forma rotativa entre todo el personal involucrado.

ART. 18 – EMERGENCIA

El trabajador no estará obligado a prestar servicio en horas suplementarias, salvo en casos de peligro o accidente ocurrido o inminente, de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, en concordancia con lo que establece la legislación vigente.

En este caso, se lo considerará en servicio, desde el momento en que salga de su domicilio para presentarse en el lugar donde se le haya indicado, sin perjuicio de cualquier otro beneficio que corresponda.

Si la emergencia y consecuente convocatoria es en días que no debiera prestar servicio, se le reconocerá medio día trabajado, a todos los efectos, si el tiempo de ocupación no sobrepasa la mitad de su jornada y el día íntegro cuando la sobrepase, y se liquidará conforme a lo prescripto en el articulo 50 del presente Convenio.

ART. 19 - TURNOS DIAGRAMADOS

Turno Diagramado: se denomina a aquel en que el trabajador, por razones de servicio cumple su jornada normal en turnos rotativos abarcando días sábados, domingos y/o feriados. En estos supuestos, la Empresa abonará, como única compensación un adicional mensual equivalente al 18 % del salario básico más antigüedad. Aquél que sólo trabajaré un sábado, domingo o feriado por mes, percibirá un adicional del 9 %. En ambos supuestos se aplicará lo acordado por la Comisión Paritaria Nacional en el acta Nº 5 de fecha 23-5-91.

Se exceptúa para los trabajadores de Turnos Diagramados lo dispuesto en el artículo 15 del presente, en cuanto a cumplir la jornada de lunes a viernes, garantizándose el descanso del artículo 20 semana por medio indefectiblemente, pudiéndose modificar ésta disposición por acuerdo de los interesados, previa conformidad con el jefe respectivo.

Se encuentran afectados a este sistema de turnos:

a) El personal comprendido en la actualidad.
b) El personal de informática
c) El personal perteneciente a los grupos laborales: Empalmadores, Probadores, Instaladores - Revisadores, a quienes podrá asignarse turnos diagramados los días sábados en una proporción de hasta el 15 % de sus dotaciones y de hasta el 8% los días domingos y feriados.
d) El personal de atención a los clientes de las oficinas comerciales, a quienes podrá asignárselas Turnos Diagramados los días sábados en una proporción del 10 al 15% en función de la dotación. La Comisión Paritaria establecerá el porcentaje de aplicación en las oficinas comerciales, teniendo en cuenta sus dotaciones

La Comisión Paritaria podrá considerar la ampliación a cualquier otro sector por razones justificables de servicio.

ACTA Nº *5* – 23/05/1991

Acuerdo aplicación Art. 20 CCT 163/91 (Art. 19 CCT 201/92) Percibirá el total de lo especificado en el Art. 20 aquél trabajador que estuviera asignado en el diagrama de sábados, domingos y/o feriados, cumpliendo con sus tareas normales y habituales, dos días como mínimo en el mes.

Cuando se le asigne 1 (un) día, percibirá el 50% del total a que hace referencia el Art. 20.

Los turnos diagramados en sábado, domingo y/o feriado, serán rotativos entre los trabajadores de la misma oficina, especialidad y sector.

ACTA 11/04/2008

Cuando el trabajador deba presentarse a trabajar un día feriado que concuerde con sábado o domingo en virtud de haber sido convocado por la empresa para la realización de turnos diagramados, se le deberá otorgar dos francos compensatorios.

ART. 20 - DESCANSO SEMANAL

A todos los trabajadores les corresponde el usufructo del descanso semanal los sábados y domingos, con las excepciones establecidas en el presente Convenio.

ART. 21 - DESCANSO ENTRE JORNADAS

El trabajador gozará entre jornada y jornada de un descanso mínimo de (12) horas, salvo en los casos previstos en el Art.18 (Emergencia) del presente Convenio.

ART. 22 - DESCANSO DURANTE LA JORNADA

El trabajador tiene derecho dentro de la jornada normal de trabajo, al descanso que se establece a continuación:

a. 30 minutos para todo trabajador cuya jornada sea completa y continuada.
b. .En el supuesto de jornada reducida, el tiempo de descanso será proporcional a dicha jornada.
c. .Para el caso específico del personal de Operación en centrales de tráfico que opera a través de sistemas digitales tendrá asimismo, un descanso visual de 10 minutos por cada período de 2 horas de trabajo corrido en su puesto de Operación.
d. Los descansos se otorgarán preferentemente cuando promedia la jornada, excepto que por necesidades operativas, circunstancias estacionales y/o climáticas deban otorgarse en otro momento.

El presente artículo no será de aplicación a los trabajadores que revistan en las categorías especiales (Acta 23-09-2011)

ART.23 - TRABAJOS EN DIAS FERIADOS

El trabajador que por necesidad de mantener la prestación del servicio efectuare sus tareas en jornadas declaradas feriados por Ley, percibirá sus haberes con las mejoras de este convenio sin perjuicio del franco compensatorio correspondiente.

CAPITULO IV

MODALIDADES

ART. 24 - TRABAJADORES EVENTUALES Y DE TEMPORADA

El desempeño de los trabajadores eventuales, de temporada y con contratos de duración determinada, se regirá por la legislación vigente en la materia. Asimismo se podrán efectuar contrataciones de jóvenes de práctica profesional de formación y para discapacitados de acuerdo a las normas existentes en la Ley Nº 24.013 de Empleo (Art. 30) y las que se habiliten legalmente a tal efecto.

ART. 25 - DISPONIBILIDAD – ACTA 24/12/1996

1. La disponibilidad o guardia pasiva consiste en preveer que ciertos grupos de trabajadores permanezcan a disposición de las Empresas durante los períodos habituales de descanso, incluidos los descansos entre jornada, semanales y feriados, por si fuera necesaria su intervención de urgencia por interrupción del servicio o inminencia de daños.

   Todo trabajador que se encuentre en disponibilidad percibirá la compensación adicional en función del tiempo en que ha de estar bajo tal régimen de acuerdo con la tabla que figura en el Anexo II.
2. El tiempo máximo para cubrir la disponibilidad será de siete (7) días. Deberá existir en forma corrida una pausa de igual duración para volver a estar en disponibilidad.
3. En caso de ser convocado efectivamente, el trabajador deberá concurrir al lugar que se le destine.

   El tiempo de trabajo efectivo será compensado con horas extraordinarias a excepción de la primera hora. Esta cláusula regirá exclusivamente para la primera convocatoria realizada durante el horario en disponibilidad.

   A efectos del cómputo, se considerará como efectivamente trabajado, el tiempo que le demande el viaje desde su domicilio hasta el lugar de trabajo asignado.
4. Las empresas podrán afectar al presente régimen al personal perteneciente a los siguientes Grupos Laborales:

   Ingeniería/Especializados, Equipos, Empalmador/Líneas, Servicios al Cliente/Servicio Post Venta, Comunicaciones y Almacenes y Servicios Generales.

   Se deberá comunicar al personal la situación de disponibilidad con un plazo no menor de 7 (siete) días.
5. En los días en que el trabajador se encuentre en situación de disponibilidad o guardia pasiva, no podrá ser convocado a realizar Emergencias (Art. 18) y Turno Diagramado (Art.19).

ART. 26 – AGENCIAS

Con respecto a la Agencias se mantiene la vigencia del texto de condiciones establecidas por el Art. 72 del C.C.T. 165/75, con sus modificaciones posteriores.
Las remuneraciones para este personal se indican en el Anexo II.

ART. 27 - GRUPOS MOVILES

Se denomina Grupo Móvil al equipo de trabajadores afectado a tareas de mantenimiento de sistemas de Radioenlace, Coaxiles Múltiplex, Centros de Control y Telesupervisión y sistemas afines, que se caracteriza por su alta y permanente movilidad. Las condiciones básicas de trabajo de los Grupos Móviles se ajustarán a las siguientes modalidades:

a) El trabajador deberá actuar en todo el ámbito geográfico del plantel bajo su jurisdicción, salvo los casos contemplados en el Art. 18.

b) Es tarea inherente del trabajador del grupo móvil el manejo de unidades automotores.

c) Los trabajadores de grupos móviles están comprendidos en el sistema de turnos diagramados o disponibilidad según corresponda.

ART. 28 - BRIGADAS MOVILES - ACTA 28/06/1994

Se entiende por Brigada Móvil a la cuadrilla de Construcción de Líneas que por razones de trabajo específico, deba hacer vida de campaña.

Sin perjuicio de los demás beneficios que le otorga el presente Convenio, las condiciones básicas de trabajo en las Brigadas móviles, se ajustarán a las siguientes normas:

a) El suministro de elementos para la preparación de alimentos correrá por cuenta de la Empresa.

b) Cuando las Brigadas se instalen en lugares poco poblados, la Empresa facilitará salvo casos de fuerza mayor debidamente comprobados, los medios de transporte requeridos para el traslado de los residentes habituales del campamento al centro urbano más próximo, en los días no laborables. Las unidades automotores de propiedad de las Empresas estarán a tales efectos, al servicio de los trabajadores que pertenezcan a la Brigada de que se trate, exclusivamente. Cumplido el traslado y mientras el trabajador permanezca en la localidad, la unidad quedará estacionada frente a la oficina existente en la misma o en el lugar que dispongan las Empresas.

c) Como alojamiento del trabajador, la Empresa proveerá elementos y viviendas que reúnan condiciones mínimas de higiene, comodidad y seguridad.

d) La Empresa suministrará al trabajador los elementos necesarios para la limpieza de la vivienda: jabón, escobas, cepillos, desinfectantes, trapos de piso, etc. y aquél estará obligado, por su parte a mantenerla en perfecto estado de higiene.

e) Los traslados deberán hacerse siempre que las circunstancias lo permitan, en horas diurnas, considerando como tales, las comprendidas entre las 6 y 20 hs. En los casos en que por necesidades del servicio, deban realizarse fuera de este horario, se compensará al trabajador mediante el tiempo libre que corresponda.

f) Todo trabajador de Brigadas Móviles, cuando viva en casilla rodante, recibirá una compensación diaria remunerativa por mayores gastos que se indican en el Anexo II.

ART. 29 - BRIGADAS SEMI-FIJAS - ACTA 28/06/1994

Se entiende por Brigadas semi-fijas las cuadrillas de construcción que efectúan su trabajo teniendo un lugar de asiento fijo y una determinada zona geográfica de actuación.

Sin perjuicio de los demás beneficios que le otorga el presente Convenio, las condiciones básicas de trabajo en las Brigadas Semi-Fijas se ajustarán a las siguientes normas:

a) En ningún caso podrán permanecer fuera de su lugar de asiento por un período que supere los 30 días.

b) Cuando las Brigadas Semi-Fijas se desempeñen a más de 40 Km. de su lugar de asiento, para alojamiento del trabajador, la Empresa proveerá una casilla rodante que reunirá condiciones mínimas de higiene, comodidad y seguridad.

   Cuando se desempeña a menos de 40 Km de su lugar de asiento, el trabajador será transportado diariamente desde éste hacia el lugar de prestación de servicios y también su regreso a la base, salvo los casos excepcionales en que se estime conveniente la aplicación del Art. 51 del Convenio vigente.

c) El suministro de elementos de cocina necesarios para la preparación de alimentos, correrá por cuenta de la Empresa.

d) La Empresa suministrará al trabajador los elementos necesarios para la limpieza de la vivienda jabón, escobas, cepillos, desinfectante, trapos de piso, etc. y aquel estará obligado por su parte a mantenerla en perfecto estado de higiene.

e) Los traslados deberán hacerse siempre que las circunstancias lo permitan en horas diurnas, considerando como tales las comprendidas entre las 6 y 20 hs. En los casos en que por necesidades del servicio, originadas por razones de emergencia, deban realizarse fuera de este horario, se compensará al trabajador con tiempo libre las horas correspondientes.

f) El tiempo que demanden los viajes para tomar y dejar servicio en el lugar de trabajo, dada la proximidad de la ubicación de la casilla rodante al sitio de trabajo, se encontrará comprendido dentro del horario normal de labor, compensándose con tiempo libre, cuando sea necesario por razones de servicio efectuarlo fuera de la jornada normal de labor.

g) Todo trabajador de Brigadas Semi-Fijas, cuando viva en la casilla rodante, fuera de su asiento habitual recibirá una compensación diaria remunerativa por mayores gastos que se señala en el Anexo II.

CAPITULO V

VACANTES INGRESOS – INTERINATOS

ART. 30 VACANTES – Acta 12-01-2010

Vigencia: desde 01-01-2011

Las vacantes que existieran en el ámbito de la Empresa serán cubiertas por traslados, cambios de función, promociones o nuevos ingresos. Se publicarán en los medios de difusión internos y externos adecuados, indicando los requisitos exigidos. Tendrán derecho a participar quienes cumplan con los requerimientos.

Las Empresas se comprometen a cubrir las vacantes que se produzcan con personal propio, antes de producir nuevos ingresos de personal convencionado en el C.C.T. 201/92, siempre que se disponga de candidatos que cumplan con los perfiles requeridos para el puesto.

ART. 31 – INGRESOS

Cuando se trate de nuevos ingresos, en igualdad de condiciones, ser considerado como factor decisivo el hecho de ser hijo de empleado activo, fallecido o jubilado.

Para los nuevos ingresos FOEESITRA podrá postular a través de su registro nacional, los candidatos que considere conveniente, quienes deberán cumplir los requisitos establecidos por la Empresa. A los efectos de éste artículo cada Empresa elaborará un Registro Único de postulantes por provincias y/o localidades.

Este registro contendrá la totalidad de postulantes que deseen ingresar con independencia de su procedencia.

Para el cumplimiento del presente FOEESITRA designará un gestor de ingresos. Por su intermedio, las empresas notificarán el resultado de las evaluaciones de los postulantes presentados por la organización gremial.

Los postulantes que no aprobarán las evaluaciones teórico y/o prácticas que exigieran las Empresas, podrán ser presentados por la FOEESITRA en oportunidad de nueva convocatorias.

ART. 32 – INTERINATOS

Al trabajador que se le asigne desempeñar temporariamente tareas de supervisión percibirá por el tiempo que ello suceda las remuneraciones correspondientes a dichas funciones.

En caso de vacante efectiva, este desempeño en tareas superiores no deberá exceder el término de seis meses.

Se asignarán para cubrir interinatos, personal de los mismos sectores u oficinas, y de la categoría inmediata inferior. En los casos que no existiera personal calificado se designará a personas de otros sectores afines.

Esta asignación de tareas sólo se considerará válida cuando es autorizada mediante constancia fehaciente de la oficina de personal correspondiente.

ART. 33 – REINGRESO

Cuando el trabajador que se hubiera jubilado por invalidez, le sea suspendido el beneficio por el organismo provisional, en razón de haber desaparecido las causas que determinaran su otorgamiento, tendrá derecho a cubrir las vacantes que se produzcan en la Empresa, conforme a sus capacidades.

CAPITULO VI

TRASLADOS - ADSCRIPCIONES - COMISIONES - DESPLAZAMIENTOS

ART. 34 - TRASLADOS – ADSCRIPCIONES

Cuando existan necesidades de servicio la Empresa podrá efectuar traslados y adscripciones.

También se podrán producir traslados y adscripciones por solicitud del trabajador.

En estos casos, los trabajadores deben tener al menos dos (dos) años de servicios efectivos y permanentes en su lugar de asiento. Las causas para solicitar un traslado o adscripción son las que se indican a continuación:

a) Razones de salud propia

b) Razones de salud de un miembro del grupo familiar que dependa económicamente del trabajador y/o conviva con él.

Las solicitudes serán debidamente evaluadas por la Empresa teniendo en cuenta las razones invocadas, la posibilidad de asignar un puesto de igual función a la del peticionante en el lugar requerido y en la medida que las necesidades del servicio lo permitan.

ART. 35 - TRASLADO DEL CÓNYUGE

Cuando un matrimonio se desempeña en la Empresa y se traslade a uno de ellos a un nuevo destino por razones de servicio, la solicitud de traslado del cónyuge deberá ser atendida en la forma más inmediata posible.

ART. 36 - TIEMPO ENTRE TRASLADOS

El trabajador trasladado por necesidades de servicio, no está obligado a aceptar un nuevo traslado hasta transcurridos dos años del anterior.

Cuando se trate de adscripción por esta causa, la duración de la misma no podrá exceder del lapso de 6 meses.

ART. 37 - TRASLADOS - NOTIFICACION – GASTOS

Cuando por necesidades del servicio un trabajador sea trasladado a una localidad distante a más de 40 Km de su domicilio, será notificado con 15 días de anticipación. Cuando el traslado implique el cambio de domicilio personal del trabajador, éste percibirá como compensación en forma anticipada los gastos que origine su traslado, el de los familiares a su cargo que habiten con él, el transporte de sus muebles y equipaje para lo cual deberá presentar posteriormente los comprobantes de tales gastos.

También se le reconocerá treinta (30) días del viático pactado en el artículo 51, no remunerativo y no sujeto a rendición.

Cuando el traslado sea a solicitud del trabajador se le podrá otorgar a su requerimiento, un préstamo para solventar los gastos correspondientes al mismo, previa justificación de presupuesto y posterior presentación de comprobante de gastos.

ART. 38 – PERMUTAS

Los trabajadores de la misma Empresa, que revisten en igual categoría y especialidad podrán solicitar permutar entre sí sus respectivos destinos sin derecho a percibir compensación alguna y siempre que exista previa conformidad de la Empresa y no origine perjuicios para terceros. Una vez efectuado el movimiento, deberán permanecer en el nuevo destino cuatro años como mínimo para solicitar nueva permuta o traslado.

ART. 39 - COMISIONES – ADSCRIPCIONES

El trabajador que habiendo tomado servicio en su lugar de asiento, se le indique que deberá completar su jornada normal de tareas en un lugar distinto, se le reembolsarán los gastos de viaje efectivamente realizados, y se le computará como tiempo de trabajo-efectivo el que emplee en dicho viaje.

Al trabajador que por necesidades del servicio se comisione o adscriba, y al que se indique tomar y dejar servicio en el lugar de trabajo, fuera de su asiento habitual, donde cumplirá la jornada normal de tareas, se le reembolsará el mayor gasto de viaje si lo hubiera, computándose como período de trabajo efectivo el exceso de tiempo que emplee en dicho viaje, que en ningún caso se computará inferior a los treinta (30) minutos.

ART. 40 - COMISIONES -COMODIDADES - LICENCIA

La Empresa deberá procurar, previo a una comisión por más de una jornada a una localidad a más de 40 Km del lugar de residencia, el alojamiento del trabajador. En caso contrario éste podrá disponer de hasta un máximo de tres (3) horas a efectos de proporcionarse dichas comodidades de alojamiento.

Si la comisión de servicio es por tiempo superior a dos meses el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de licencia, sin contar como tal el tiempo de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

ACTA 06/05/1993

El albergue gestionado por la Empresa, constituirá una obligación de residencia del para el trabajador sólo durante el primer día de su comisión, pudiendo luego mudar su estancia a un lugar diferente al procurado por la Empresa, pero sin derecho a la franquicia horaria mencionada precedentemente.

ART. 41 - DESPLAZAMIENTOS TRANSITORIOS

Cuando las necesidades del servicio lo requieran, la Empresa podrá desplazar transitoriamente al lugar que sea necesario a trabajadores de otro destino, según las condiciones establecidas en éste Convenio.

CAPITULO VII

COMPENSACIONES Y ADICIONALES

ART. 42 – SALARIOS

Las escalas salariales serán las que obran como Anexo II de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Cuando se trate de trabajadores que desarrollen su tarea habitual a tiempo parcial, percibirán remuneraciones en la proporcionalidad que corresponda. Si la jornada se cumple parcialmente en horario nocturno se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes.

ART. 43 - BONIFICACION POR ANTIGÜEDAD

Fijase para los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, la bonificación mensual en concepto de antigüedad que se indica en el Anexo II por cada año de servicio sin límite de antigüedad.

Cuando deba ajustarse la antigüedad, en los casos que se indican a continuación, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Al trabajador de jornada reducida, cuando pase a desempeñar funciones de tiempo entero, se le computará 1 (un) mes de antigüedad por cada 140 horas trabajadas hasta el 30/4/91; de un mes de antigüedad por cada 160 horas trabajadas a partir del 01/05/91.
2. Al trabajador de temporada, se le computará a todos los efectos el total de tiempo efectivamente trabajado, conforme a las disposiciones legales y convencionales vigentes.

El personal de jornada reducida, cobrará la proporción correspondiente.

La antigüedad a los efectos exclusivamente del cobro de esta bonificación, se computará desde el primer día del mes en que se cumpla el requisito.

ART. 44 - PREMIO POR PRODUCTIVIDAD Y PRESENTISMO

Cada trabajador percibirá este premio semestralmente, su valor será equivalente al 30% del sueldo básico del mes y del valor antigüedad en que corresponda abonarlo.

El premio se incrementará con el propósito de acentuar la productividad según, los porcentajes y de acuerdo con las condiciones que a continuación se detallan:

a) En un 20 % de su sueldo básico del mes y del valor antigüedad, el trabajador que durante el semestre no haya tenido inasistencias al trabajo, salvo las que correspondieron por licencia anual de vacaciones o accidente de trabajo, o las que se originen por la aplicación del Decreto 375/89, y que no supere tres impuntualidades de 15 minutos.

b) En un 10 % de su sueldo básico del mes y del valor antigüedad, el trabajador que durante el semestre no supere dos (2) días de ausencia por cualquier motivo, salvo las especificadas en a) y no supere cinco impuntualidades de 15 minutos.

c) En un 5 % de su sueldo básico del mes y del valor antigüedad, el trabajador que en el semestre no supere (4) cuatro días de ausencia por cualquier motivo, salvo las previstas en a) y no supere 6 impuntualidades de 15 minutos.

Serán condiciones imprescindibles para percibir el incremento del premio fijado por las cláusulas a-b-c-, no tener ningún tipo de sanción disciplinaria ni ausencia injustificada en el semestre correspondiente (períodos Marzo - Agosto y Septiembre -Febrero). Asimismo, se considerará como inasistencia toda impuntualidad que supere los 15 minutos.

El premio será pagado conjuntamente con la liquidación de haberes de los meses de Marzo y Septiembre respectivamente.

El trabajador deberá contar con 6 meses de antigüedad como mínimo en la Empresa para percibir el premio.

VALES ALIMENTARIOS - ACTA 28/06/1994 y ACTA 30/07/1997

Es de aplicación lo estipulado en la Ley 26.341, siendo los montos por categoría convencional los que se indican en el Anexo II.

ART. 45 - ADICIONAL IDIOMAS

El trabajador del servicio internacional percibirá por el uso de idioma adicional al castellano, la compensación que se detalla en el Anexo II.

La Comisión Paritaria Nacional resolverá en un plazo de 90 días la recategorizaci6n del personal que percibe este adicional y la absorción del mismo.

ART. 46 - FALLA DE CAJA - ACTA 28/06/1994

Los trabajadores que cumplan funciones de cajero, cobrador o pagador percibir n en concepto de falla de caja una compensación no remunerativa según Anexo III, de acuerdo al Decreto 333/93, por cada día en que se ejecuten dichas tareas.

Los trabajadores que, además de sus funciones específicas deban hacer tareas de caja, cobranza o pago percibirán en concepto de falla de caja una compensación no remunerativa según Anexo III, de acuerdo al Decreto 333/93, por cada día en que ejecuten dichas tareas.

En ambos casos, el personal de jornada reducida percibirá estas compensaciones en forma proporcional.

ART 47 - AUTOMOTORES FUNCION ADICIONAL

Los trabajadores, a los que además de sus funciones se les asigne conducir automotores, percibirán durante el tiempo de esta asignación el adicional que se detalla en el Anexo II.

ART. 48 - UNIDADES ESPECIALES

Los choferes que tengan a su cargo unidades equipadas con elementos mecánicos, como ser guinches, perforadoras, bombas extractoras de agua, equipos neumáticos, hidroelevadores, etc., que además de conducir deban operar equipo, percibirán el adicional que se detalla en el Anexo II, mientras ejerzan estas funciones.

ART. 49 - DIA DEL TRABAJADOR TELEFONICO - Acta 10/12/2004

Se establece como feriado el día 18 de Marzo de cada año, en virtud de conmemorarse el día del Trabajador Telefónico.

ART. 5O - HORAS EXTRAORDINARIAS

La Empresa abonará con el 50% de recargo las horas extraordinarias en días hábiles de trabajo que excedan la jornada normal y con el 100% las que se cumplan en sábados, domingos y feriados nacionales y provinciales.

Para el personal que trabaje en régimen de turnos diagramados, si realizan horas extraordinarias en su día de trabajo (inclusive si es sábado, domingo o feriado) la hora será abonada con el 50% de recargo. Si las horas extraordinarias las realiza en su día franco de descanso, serán abonadas al 100%. Estos porcentajes se incrementarán cuando se realice en horas nocturnas de acuerdo a la legislación vigente.

El trabajador no estará obligado a prestar servicio en horas suplementarias, salvo lo dispuesto en el Art. 18 y 25 de este Convenio, o la legislación vigente.

Excepcionalmente, y en aquellas unidades en que estructuralmente sea necesario realizar horas extraordinarias en forma continua, se asignarán rotativamente.

A los efectos de la correspondiente liquidación se utilizará el divisor 150 horas mensuales.

ACTA 23-09-201 - En el caso de las categorías especiales**,** siendo la jornada laboral para estas categorías laborales de 40 horas semanales, y tomándose como pauta para la prestación de servicios dos días de descanso semanal por cada cinco días efectivamente trabajados, se establecen los siguientes criterios para el pago de horas suplementarias:

- Se considerará una cantidad de horas de referencia de 8 horas efectivas dianas.

  Para determinar la cantidad de horas suplementarias que corresponderá abonar con recargo del 50%, se procederá de la siguiente manera:

  Se sumarán las horas efectivas trabajadas en exceso sobre la cantidad de referencia establecida y se restarán las horas trabajadas en defecto, por cada día que el empleado cumpla efectivamente su jornada normal de labor dentro del mes (5 días por semana, descontado francos, inasistencias, licencias legales y convencionales).

  El valor resultante positivo que resulte cada mes se procederá a liquidar como horas suplementarias con el recargo del 50%.

  Las horas que se trabajen durante los días de descanso semanal o francos que para cada empleado tenga previsto, serán liquidadas aparte con el recargo del 100%.

- Se utilizará el divisor 160 horas mensuales

ART. 51 - VIATICOS POR COMISIONES Y ADSCRIPCIONES
ACTA 17/12/2009

El personal que deba desempeñar una comisión de servicio, o sea adscrito por necesidades del servicio a más de cuarenta kilómetros de su lugar de residencia, percibirá para atender a todos sus gastos personales, con exclusión de los pasajes y órdenes de carga que se abonarán por separado, una asignación en concepto de compensación de gastos no remunerativos según consta en el Anexo III, que se ajustará cuando las partes lo estimen oportuno y necesario.

A) El tiempo empleado en el viaje, entre las 0 y 24 horas se considerará como trabajado hasta alcanzar la jornada normal de tareas a los fines de franco compensatorio, no debiendo compensarse el que exceda la misma. Cuando un viaje se efectúe en camarote el período comprendido entre las 22:00 y 07:00 horas, no se considerará trabajado.

B) Cuando por razones de servicio el trabajador deba alejarse del lugar donde ha sido comisionado, la empresa le reembolsará los gastos de viaje, debiendo utilizarse el medio de transporte público que resulte más conveniente, en una estricta consideración de todos los aspectos económicos y/o urgencias. Los viajes en comisiones de servicio no se realizarán en sábados, domingos o feriados; salvo causa de fuerza mayor, en cuyo caso se otorgará al trabajador la correspondiente compensación en tiempo.

C) El trabajador que hubiese sido comisionado o adscrito por necesidades de servicio, a una distancia menor de 40 Km. y no pueda regresar a su domicilio por razones de transporte, tendrá derecho al viático, siempre que se compruebe esta imposibilidad.

D) Los gastos dispuestos en el inc. E) se abonarán en forma fraccionada según corresponda.

E) El importe diario por compensación de viáticos, que incluyen las comisiones que se inicien y finalicen el mismo día, se calculará sobre la base de las sumas remunerativas nominales establecidas por escala salarial para la categoría 4, conforme a los siguientes conceptos, porcentuales y condiciones:

1) DESAYUNO (0.25%): cuando la comisión se inicie antes y finalice después de las 08:00 hs., y siempre que la empresa no le haya provisto alojamiento con desayuno incluido.

2) ALMUERZO (1.05%): cuando la comisión se inicie antes y finalice después de las 12:00 hs.

3) CENA (1.05%): cuando la comisión se inicie antes y finalice después de las 21:00 hs.

4) ALOJAMIENTO (2.60%): cuando corresponda por haber pernoctado.

5) GASTOS MENORES (0.35%): cuando se tenga derecho a la percepción de los cuatro rubros precedentes en forma conjunta.

F) Al trabajador comisionado o adscrito en las condiciones de este artículo que pernocte fuera de su domicilio por más de 20 días, a partir del (21) día el viático se le incrementará en un 20% en concepto de desarraigo.

G) La Empresa autorizará una llamada particular por semana a partir del cuarto día de comisión desde el lugar de la misma a su domicilio. La duración de la misma podrá ser de hasta tres (3) minutos.

H) Estos valores se entenderán como no remunerativos y al sólo efecto de compensación de gastos (viáticos no sujeto a rendición en los mismos términos del Artículo 106 de la LCT). "

ART. 51 BIS – COMPENSACIÓN MENSUAL POR VIÁTICOS – ACTA 25/06/2009

Mensualmente las Empresas abonarán una suma no remunerativa que se establece en el Anexo III como compensación para los gastos de movilidad habituales de la totalidad de los trabajadores convencionados, que se liquidará bajo la voz "Compensación Mensual de Viáticos".

ART. 52 - PLUS DE COMIDA - ACTA 27/05/2005

Cuando por estrictas necesidades del servicio el personal prolongue su jornada normal en 2 o más horas como consecuencia de la realización de horas extraordinarias y las mismas coincidan con las horas habituales de desayuno, almuerzo o cena, el empleado percibirá como compensación por los gastos, el correspondiente plus de comida que se indica en el Anexo III.

En estos casos al igual que en lo prescripto en el artículo 51, se entenderán como no remunerativas y al sólo efecto de compensación de gastos (viáticos no sujeto a rendición de cuentas, en los mismos términos del Artículo 106 de la L.C.T.).

ART. 53 - MEDIOS DE MOVILIDAD PROPIOS

El trabajador que previa autorización por escrito de la Empresa, utilice para el desempeño de sus tareas, un medio de movilidad de su propiedad, percibirá como compensación por los mayores gastos de uso y mantenimiento de la unidad en que deba incurrir, la suma no remunerativa fijada en el Anexo III como módulo "Uso de medio de movilidad propio".

ART. 54 - ZONAS DE TURISMO – ACTAS 11/10/07 y 30/06/08

Durante las épocas de temporada y en las zonas de Turismo que más abajo se indican, el viático será incrementado en el 20 (veinte) por ciento.

Del 1-12 al 31-3 Balcarce, Chascomús I Mar del Plata, Miramar, Necochea, Mar de Ajó, San Clemente del Tuyú, Pinamar, Santa Teresita, Monte Hermoso, Pueblo Reta, Claromecó Villa Gessel, Carhué, Sierra de la Ventana, Tandil, Ciudad de San Juan. Zona Serrana de la Provincia de San Luis, Mendoza y localidades cordilleranas, La Rioja, Catamarca, Corrientes (Capital).

Del 1-3 al 31-8 Paso de Los Libres, Río Hondo, Rosario de la Frontera.

Todo el año: Córdoba y sus sierras, San Salvador de Jujuy y localidades de la Quebrada de Humauaca-Ciudad de Salta y Cafayate, Puerto Iguazú, El Dorado, Wanda, Puerto Libertad, Puerto Esperanza, Puerto Rico, Montecarlo, Capiovi y San Ignacio de la Provincia de Misiones, San Pedro (Buenos Aires).

Del 01/06 al 31/08: Localidad de Las Leñas (Prov. de Mendoza). (Acta 11/04/2008)

De existir actas complementarias que involucren a otras localidades no previstas en el presente, se procederá a su incorporación en el apartado que corresponda.

ART. 55 - ZONAS DESFAVORABLES - ACTAS 11/10/07 y 30/06/08

Se establece una compensación mensual para el trabajador que tenga su lugar de asiento en las localidades ubicadas en zonas desfavorables, cuyo porcentual sobre los sueldos asignados queda establecido a continuación:

a) Del 100% en las localidades ubicadas en la Provincia de Tierra del fuego, Provincia de Santa Cruz e Islas del Atlántico Sur.

b) Del 50% para las localidades ubicadas en la Provincia de Chubut y para las localidades de Uspallata, Las Cuevas y Puente del Inca (Mendoza), Uzqudum (Neuquén), y el Maitén (Río Negro), Departamento de los Andes (Salta), Susques y Rinconada (Jujuy), Antofagasta de la Sierra y Tinogasta (Catamarca) y Gral. Sarmiento y Famatina (La Rioja).

c) Del 50% en San Carlos de Bariloche.

d) Del 25% en Carmen de Patagones (Buenos Aires), Malargüe (Mendoza) y las restante *s* localidades de La Pampa, Río Negro y Neuquén. En Clorinda (Formosa), Puerto Bermejo y Presidente R.S. Peña (Chaco). Desde Humahuaca, a la Quiaca y Libertador Gral. San Martín (Jujuy), Repetidora Iribicuá (Corrientes), Jachal (San Juan), Embarcación, Orán, Tartagal, Araguaray, Pichanal, Colonia Santa Rosa (Salta), San Javier, Concepción de las Sierras, Bernardo de Irigoyen y San Antonio (misiones).

El viático que perciban los trabajadores comisionados o adscriptos en las referidas zonas será incrementado en igual porcentaje. En los casos de viáticos por trabajo en la Antártica Argentina, el incremento será del 150 %

Al trabajador con lugar de asiento permanente en las zonas indicadas en los incisos a) y b), se le abonara adicionalmente la suma que se establece en el Anexo II como módulo "Compensación por Gastos Mayores en zonas Desfavorables", asimismo percibirán las sumas establecidas en el Anexo II, como "Compensación Gastos Mayores en Zonas Desfavorables" en vales alimentarlos, (remuneratizados de acuerdo a la ley 26.341).

ART. 56 - CLAUSULA TRANSITORIA

La comisión Paritaria evaluará en un plazo de seis meses las actuales condiciones de las zonas denominadas de Turismo y Desfavorables con el objeto de efectuar las modificaciones que se acuerden.

ART. 57 - PASAJES AEREOS

Los trabajadores que se desempeñen en las provincias de Tierra del Fuego (ex Territorio Nacional de Tierra del Fuego) y Santa Cruz, y actualmente tengan derecho una vez por año calendario a una compensación consistente en pasaje de ida y vuelta, para él y sus familiares a cargo, a cualquier lugar del país, por vía aérea, mantendrán este beneficio debiendo hacer uso efectivo de la misma para percibirla.

A partir de la vigencia del presente Convenio, quien resulte contratado o trasladado a su solicitud a estas provincias, no tendrán derecho a este beneficio.

ART. 58 - COMPENSACIONES NO REMUNERATIVAS

Las partes dejan constancia que lo establecido en los artículos 51 y 52 del presente Convenio, ha sido acordado de conformidad con lo dispuesto por el artículo 106 de la Ley de Contrato de Trabajo, por lo que los importes que se abonan por los conceptos mencionados en los mismos, no constituyen remuneración y se hallan exentos de aportes y contribuciones previsionales y de obra social.

ADICIONAL POR CAPACITACION (ACTA - 06/05/1993)

A los trabajadores que las Empresas les asignen cumplir con tareas como capacitador o instructor de personal, y siempre que éstas no fueran las que cumpla en forma normal y permanente, les será abonado el adicional por hora de capacitación que se establece como parte integrante del Anexo II.

Para tener derecho al cobro de este adicional, las Empresas deberán comunicar por escrito al trabajador el programa de capacitación en el que éste intervenga como capacitador o instructor, la cantidad de horas que estará afectado a tal tarea y la fecha de inicio y finalización de su intervención.

Fuera de los horarios que le fueran asignados para la capacitación mencionada, el trabajador deberá cumplir con sus funciones normales y habituales dentro de la jornada ordinaria.

Será facultad de la Empresa, ampliar sin previo aviso la cantidad de horas asignadas, con derecho al cobro del adicional indicado. Asimismo, podrá reducir o dejar sin efecto y sin previo aviso, las horas de capacitación asignadas, sin derecho del trabajador a la percepción de las que no hubiese cumplido en forma afectiva. En ambas supuestos, la modificación será notificada por escrito.

ADICIONAL FUNCION CRÍTICA (ACTAS - 13/11/2009 y 31/05/2010)

Se abonará al personal que realiza funciones de torrero, un adicional de carácter remunerativo que se liquidará a partir del 01/06/2010 bajo la voz “Adicional Función Crítica”, por un valor mensual correspondiente al 10% del salario básico establecido para la categoría 4, por cada mes que efectivamente realice dicha función. La mencionada asignación dejará de percibirla automáticamente el personal que deje de realizar estas funciones por cualquier causa.

La función principal del personal torreros es subir a estructuras de radio de transporte realizando tareas de complejidad media en radio, transmisión y energía.

ADICIONAL POSICIONAMIENTO -ACTA 31-07-2012

Las categorías de “Oficial Superior” y “Oficial Especializado” de los distintos grupos laborales tendrán subniveles de acuerdo al cuadro que más abajo se detalla.

La diferencia salarial existente entre cada uno de los subniveles estará dada por los distintos valores que alcanzará un adicional de carácter remunerativo mensual que se liquidará bajo la voz “Adicional posicionamiento”, cuyo valor estará dado por un porcentaje de los salarios conformados (incluido los conceptos compensación mensual viáticos y compensación tarifas telefónicas) de categoría, los cuales se detallan a continuación:

Valor mensual del adicional posicionamiento

	Categoría			
Subnivel	3	4	5	6
a)	0%	0%	0%	0%
b)	4%	4%	6%	4%
c)	8%	8%		8%

Las partes dejan establecido que el personal que sea promocionado a una categoría superior o a categorías de funciones diferenciales dejará de percibir automáticamente el “adicional posicionamiento”, en tanto que el incremento salarial del cambio de categoría absorbe el valor que se venía liquidando a través de este adicional.
Las evaluaciones de desempeño requeridas para el cambio de posicionamiento, como así también su vigencia están detalladas en el Anexo A.
Las partes se comprometen a que, mediante las próximas negociaciones paritarias salariales, se adecuarán los salarios conformados de cada categoría de forma tal que la diferencia entre categorías consecutivas sea porcentualmente similar, a efectos de que posteriormente se pueda establecer para el subnivel b) un valor que represente un 33% de la diferencia respecto a la categoría siguiente y al subnivel c) un valor equivalente al 66%, siempre considerando los salarios conformados de cada categoría.

Exclusivamente para el Ámbito de Telefónica Argentina S.A.

Categorías correspondientes a funciones diferenciales:

Las dos últimas categorías de cada carrera laboral correspondientes a funciones diferenciales, también contarán con un adicional individual de carácter remunerativo mensual denominado “Adicional posicionamiento” para que puedan continuar creciendo salarialmente. El criterio de asignación, como así también su vigencia se encuentran detalladas en el Anexo A.
A tal fin, las Partes establecen que, en ocasión de cada negociación salarial, acordarán:

- Un monto de dinero para destinar a mejoras en el adicional posicionamiento para estas categorías diferenciales
- Un valor máximo para el “Adicional posicionamiento”, que determinará la magnitud máxima posible para la banda salarial de cada categoría.

Se deja establecido que el adicional posicionamiento será absorbido hasta su concurrencia en aquellos casos que el personal sea promocionado a una categoría superior.
Por su parte, se acuerdan las siguientes medidas transitorias para el personal de categorías que corresponden a funciones diferenciales:

a) A partir del 01/11/11 los montos que hasta ese momento se liquiden a cada empleado que revista en alguna de las dos últimas categorías de cada carrera laboral correspondiente a funciones diferenciales bajo los diversos conceptos de “Ajuste encuadramiento” que surgieron de los encuadres convencionales realizados, pasarán a integrar el nuevo rubro denominado “Adicional Posicionamiento” en reemplazo de aquellos.
b) En caso de producirse futuros encuadres en las dos últimas categorías de una carrera laboral correspondiente a funciones diferenciales, cualquier eventual diferencia que pudiese existir entre los salarios de cada empleado y los que surgen de las escalas salariales de FOEESITRA pasarán a integrar el valor inicial del "Adicional Posicionamiento".
c) Los valores mencionados en los ítems precedentes, que constituyen los valores iniciales del concepto “Adicional Posicionamiento”, a partir del 01/11/11 podrán experimentar ajustes que la empresa aplicará en base a los criterios mencionados con respecto a las actividades diferenciales en el punto B inciso 3 del presente del Anexo A.

d) Las Partes se comprometen aplicar en las negociaciones salariales futuras una parte del incremento que se acuerde para que la empresa distribuya al adicional posicionamiento en base a los criterios mencionados.

En relación al personal de categorías inferiores a las dos últimas categorías correspondiente a actividades diferenciales que perciben pagos mensuales bajo conceptos de “Ajuste encuadramiento”, las partes acuerdan que continuarán percibiéndolo con la actual denominación, y se irán paulatinamente absorbiendo en virtud de las promociones que se vayan produciendo de acuerdo al plan de carrera acordado en el presente.

CAPITULO VIII

SUBSIDIOS

ART. 59 - COMISION - GASTOS POR ENFERMEDAD 0 ACCIDENTE

En caso de enfermedad o accidente que requiera la internación del trabajador comisionado o adscripto por razones de servicio a más de 40 (Cuarenta) Km, y mientras no sea posible el regreso a su domicilio, la Empresa se hará cargo de los gastos que demande su adecuada asistencia médica y los correspondientes a traslado y estadía de un familiar cuando sea necesario que éste viaje al lugar donde aquél se encuentre.

ART. 60 - GUARDERIAS - ACTA 28/06/1994

Las Empresas cumplimentarán la guarda o custodia de los hijos menores de 6 años de las trabajadoras telefónicas, cuando éstos cumplan dicha edad hasta el 30 de Junio de dicho año, en cuyo caso el presente beneficio sólo se percibirá hasta el mes de inicio del ciclo lectivo (Primer Grado).

Respecto de aquellos menores que cumplan la edad de 6 años a partir del 1* de Julio, y que por dicha causa no puedan iniciar en ese año el primer grado, el beneficio mencionado se extenderá hasta el mes de inicio del ciclo lectivo del año siguiente.

El beneficio indicado precedentemente será otorgado por las Empresas, a su opción, ya sea mediante guarderías propias, cuando su capacidad lo permita, en guarderías contratadas a terceros, o mediante el pago de una compensación no remunerativa, según se indica en el Anexo III, previa presentación del comprobante emitido por quien preste el servicio.

Este beneficio alcanzará a los trabajadores viudos y/o a los que se otorgue la tenencia judicial del hijo.

ART 61 - COMPENSACION ESCOLARIDAD

La Empresa abonará al trabajador que acredite mediante certificado de escolaridad, que su hijo/a se encuentra cursando escolaridad primaria o secundaria, una compensación mensual por los meses de marzo a diciembre de cada año por cada hijo que inicie primer grado y hasta que alcance los 18 años, que se establece en el Anexo III.

Esta compensación por gastos de escolaridad no reviste carácter remunerativo.

En caso que ambos cónyuges fueran trabajadores en la Empresa, el derecho al cobro de esta compensación sólo asistirá a uno de ellos.

ART. 62 – BECAS – ACTAS 04/03/2009 y 17/12/2009

Primero: Las Empresas instrumentarán un sistema de Becas para hijos de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, a efectos de cursar estudios secundarios.

Las Becas a otorgar anualmente en Telefónica de Argentina serán trescientas cinco (305), y para Telecom Argentina será de ciento ochenta (180), cuyo monto unitario será equivalente al señalado en el Anexo III.

Las Becas se otorgarán únicamente a los hijos del personal que se indica más arriba para cursar estudios secundarios de segundo al último año según la Carrera que cursen.

Es condición indispensable para postularse a estas Becas haber aprobado todas las asignaturas del período lectivo anterior, teniendo como fecha límite el 31 de diciembre del año cursado, para lo cual se deberá presentar los siguientes datos:

- Del trabajador/trabajadora (padre, madre o de ambos si trabajan en la Empresa): Nombre y Apellido, Nº de Legajo.

- Del hijo: Nombre y Apellido, Edad, Estudios que cursa, Año a cursar, Total de años de la Carrera, Certificado de estudios expedidos por la Escuela.

Las Becas se adjudicarán hasta completar los cupos señalados en este artículo de acuerdo al siguiente orden de prioridad:

1) Alumnos que estudien en colegios nacionales, provinciales o municipales. En igual condición se considerarán aquellos casos en los que, por falta de vacantes en las Instituciones oficiales citadas, el trabajador se vea imposibilitado de inscribir a su hijo en estos establecimientos, para lo cual los trabajadores interesados deberán acreditar fehacientemente las circunstancias anotadas, mediante certificado emitido por la autoridad pública competente.

2) Alumnos que estudien en instituciones privadas.

Dentro de los dos grupos mencionados precedentemente, se considerarán en el siguiente orden de prioridad:

a. Los mejores calificados en el año lectivo anterior.
b. El menor sueldo del padre o la madre si ambos trabajaran en la Empresa, tomándose en cuenta para los trabajadores de tiempo parcial la proporción en relación al del tiempo entero en cada uno de los casos.
c. Cantidad de hijos.
d. Antigüedad en la Empresa

Cada uno de los parámetros indicados en los puntos a. al d. mencionados precedentemente se considerarán en caso de igualdad en los parámetros anteriores.

La forma de pago de esta retribución se efectuará mensualmente desde el mes de marzo a noviembre inclusive. Ante el fallecimiento del trabajador el Beneficio se mantiene hasta concluir el año lectivo, pero caduca automáticamente en caso de renuncia o despido del trabajador.

Las Becas se abonarán únicamente a los Beneficiarios que mantengan su condición de alumno regular.

La Administración del Sistema será responsabilidad de cada Empresa que suministrará a FOEESITRA, la nómina de los beneficiarios al completarse el cupo asignado.

Segundo: A los fines de aclarar el alcance de lo dispuesto en el tercero párrafo del presente artículo, para cada estructura del sistema educativo vigente en cada jurisdicción, las partes determinan que las becas se otorgarán desde:

- El segundo año de la enseñanza secundaria en los casos que rija el inciso b) de art. 134 de la Ley de Educación Nacional 26.206.

- El tercer año de la enseñanza secundaria en los casos que rija el inciso a) de art. 134 de la Ley de Educación Nacional 26.206.

ART. 63 - QUINQUENIOS

El trabajador que egrese para acogerse a los beneficios de la jubilación ordinaria, o por invalidez percibirá dentro de los 30 días de su egreso, una suma equivalente a un mes de sueldo de su última remuneración, por cada cinco (5) años de servicio o fracción mayor de tres (3) años, entendiendo como tal la que corresponde a su categoría.

En caso de muerte del trabajador este beneficio será abonado a quien este haya designado, salvo que el trabajador hubiera optado por adherirse al seguro de vida previsto en el artículo 107 del presente Convenio Colectivo, en cuyo caso los beneficios de éste sustituyen al anterior.

ART. 64 - GASTOS DE SEPELIO - ACTA 28/06/1994

El trabajador designará, mediante declaración jurada, al o los beneficiarios que tendrán derecho en caso de su fallecimiento a la percepción de la suma no remunerativa que consta en el Anexo III, para atender los gastos de su sepelio.

Este beneficio se abonará en un plazo máximo de 10 (diez) días y comprende el que corresponde percibir por la legislación vigente en materia de accidente de trabajo.

Para la percepción del citado beneficio, será necesaria la presentación del comprobante correspondiente emitido por quien preste el servicio.

ART. 65 - GASTOS POR FALLECIMIENTO

En caso de fallecimiento del trabajador, comisionado o adscripto a más de 40 (cuarenta) Km., por razones de servicio, la Empresa tomará a su cargo los gastos que ocasione el traslado de sus restos al lugar originario de su residencia o donde sus deudos lo indiquen, dentro del ámbito del país. Cuando por el mismo motivo, sus familiares deban trasladarse al lugar del fallecimiento, la Empresa tomará a su cargo los gastos de hasta dos (2) deudos o personas autorizadas por los mismos.

ART. 66 - COMPENSACION TARIFA TELEFONICA - ACTA 28/06/1994

El trabajador tendrá derecho a un monto no remunerativo como compensación mensual por tarifa telefónica, indicado en el Anexo III, cuando acredite, mediante comprobante del gasto, por única vez, ser usufructuario de una línea telefónica.

Cuando se instale una línea telefónica en el domicilio particular del empleado, la Empresa le concederá, por única vez, una bonificación especial no remunerativa equivalente al costo del cargo de conexión. Quedan excluidos aquellos trabajadores que obtuvieron este beneficio con anterioridad a la firma de este acuerdo.

También acordará una bonificación no remunerativa, cuando el trabajador requiera cambio de domicilio de su servicio telefónico. Esta compensación no remunerativa, será equivalente al cargo por cambio de domicilio.

En los supuestos de las bonificaciones por instalación de línea telefónica y cambio de domicilio prevista en los párrafos anteriores, el trabajador deberá presentar el correspondiente comprobante de pago.

Con relación a los Jubilados y Pensionados de las Empresas Telefónicas, las Empresas efectuarán mensualmente, un aporte al Fondo Compensador del 0,9 % de los salarios básicos que se depositará en los mismos plazos establecidos en el Art. 104 del presente.

ACTA 10/12/2004 - TARJETA TELEFÓNICA

Las empresas asignarán al personal representado por FOEESITRA una tarjeta prepaga telefónica para que puedan establecer comunicaciones telefónicas por el equivalente de $ 20 mensuales.

ART.67 - SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO

No es de aplicación a partir de la promulgación de la Ley 24.249.

CAPITULO IX

LICENCIAS

ART. 68 - REGIMEN DE LICENCIAS ALCANCES

El personal de la Empresa tendrá derecho a gozar de las licencias establecidas en el presente Convenio de acuerdo con los alcances que se especifican en la siguiente denominación:

a) *Permanente*: Desde la fecha de su incorporación las licencias establecidas en el presente capítulo, salvo los trabajadores de las Agencias con menos de 31 líneas instaladas, que tendrán derecho a las licencias de los artículos 70, 80, 82, 83 y 88.

b) *De Temporada*: Tendrán derecho a un período anual de vacaciones al concluir cada ciclo de trabajo graduada su extensión de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 73 del presente Capítulo.

c) *Contratado*: En la extensión que fije el contrato.

ART. 69 - LICENCIA ORDINARIA - PRESCRIPCIONES

La Licencia anual por vacaciones, es obligatoria e irrenunciable, con percepción de haberes y será otorgada por la Empresa de acuerdo a las siguientes prescripciones:

a) Se otorgará por año calendario, dentro de las épocas y con arreglo a los turnos que se fijarán en las distintas dependencias. Para tal fin la Empresa establecerá con suficiente antelación los programas anuales correspondientes, en forma tal que la cantidad de trabajadores ausentes a un mismo tiempo no signifique entorpecimiento para el desarrollo de la labor que cada sector tuviera asignada. La distribución de las vacaciones correspondientes a cada año calendario tendrán lugar entre el primero de abril del año al que se imputen y el treinta y uno de marzo del año siguiente.

b) En la programación de licencias se tendrá en cuenta, dentro de lo posible, la fecha para la cual los trabajadores las solicitaron, siempre que con ello no se contraríe lo señalado en el inciso a) precedente, en cuyo caso los programas anuales correspondientes se podrán fijar rotando las fechas entre todo el personal con relación a las gozadas en años anteriores.

c) La Empresa pondrá en conocimiento del trabajador la fecha de iniciación de su licencia con cuarenta y cinco días corridos de antelación al comienzo de ella como mínimo.

d) A pedido del trabajador y supeditada a razones de servicio, la licencia podrá ser fraccionada en dos períodos.

ART. 70 - VACACIONES - PLAZOS

El trabajador gozará de un período mínimo de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda los cinco (5) años.
b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de (5) años no exceda de diez (10) años.
c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de quince (15) años.
d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de quince (15) años no exceda los veinte (20) años.
e) De cuarenta y dos (42) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al treinta y uno (31) de Diciembre del año que correspondan las mismas.

La Comisión Paritaria Nacional continuará evaluando las disposiciones del presente artículo.

ART. 71 - REQUISITOS PARA SU GOCE - COMIENZO DE LA LICENCIA

El trabajador para tener derecho cada año al beneficio establecido en el Art. 70 de este capítulo, deberá haber prestado servicio durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario. A éste efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

La licencia comenzará en día lunes o el día siguiente hábil, si aquél fuera feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquél en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado. Ante solicitud del trabajador la Empresa podrá autorizar el inicio de la licencia en otro día.

A efectos del pago, se estará a lo dispuesto por el artículo 155 de la L.C.T. salvo que expresamente el trabajador manifieste su voluntad de no percibir el pago anticipado.

ART. 72 - TIEMPO TRABAJADO - SU COMPUTO

Se computarán como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

ART. 73 - FALTA DE TIEMPO MINIMO - LICENCIA PROPORCIONAL

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el Art. 71, gozará de un período de descanso anual en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computables de acuerdo a lo establecido en el Art. anterior.

ART 74 - VACACIONES - CESE LABORAL

Todo trabajador cuya relación laboral se extinga por cualquier causa tendrá derecho a percibir una indemnización en concepto de vacaciones no gozadas que le correspondieron, proporcional al tiempo de trabajado en el último calendario.

Al trabajador que hubiere gozado de su licencia anual y posteriormente cesare o suspendiera su prestación de servicios con derecho de haberes, se le ajustará con los importes que resulten de la liquidación final, salvo en caso de fallecimiento.

ART. 75 - ACUMULACION DE VACACIONES

Los periodos de licencia anual por vacaciones no son acumulables, salvo de una tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado en la extensión, fijada por ese capítulo. La reducción y consiguiente acumulación del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenido con el trabajador.

ART. 76 - INTERRUPCION VACACIONES

La licencia anual del trabajador se interrumpirá en los siguientes casos:

a) Por accidente o enfermedad inculpable del titular debidamente justificados.

b) Por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos.

La Empresa podrá interrumpir o dejar sin efecto la licencia anual del trabajador, por graves razones de servicio tomando a su cargo los gastos de traslado y/o hospedaje incurridos y comprobados.

ART. 77 - LICENCIAS VARIAS

Se acordará licencia con goce de sueldo sin que sea impedimento para ello las necesidades de servicio, por el término de días corridos que en cada caso indica y por las circunstancias que se detallan a continuación las que deberán ser probadas fehacientemente por el trabajador.

1. Matrimonio legítimamente constituido en virtud de leyes argentinas.
   a) Del trabajador doce (12) días.
   b) De sus hijos un (1) día.
   c) Del trabajador doce (12) días.
   d) De sus hijos un (1) día.
2. Por nacimiento de hijos o guarda con fines de adopción al trabajador (2) días (1 hábil).
3. Por fallecimiento:
   a) Del cónyuge o parientes consanguíneos o afines de primer grado: padres, padrastros, hijos, hijastros y hermanos (incluso los unilaterales), cinco (5) días.
   b) De segundo grado, excepto hermanos, es decir: abuelos, abuelos políticos, nietos, nietos políticos, cuñados, dos (2) días, suegros, nuera y yernos,
   c) De tercer grado: tíos, sobrinos, primos, un (1) día.

4. Enfermedad de un miembro del grupo familiar:

Para consagrarse a la atención de un miembro enfermo del grupo familiar constituido en el hogar, se otorgará una licencia extraordinaria paga de hasta seis (6) días continuos o discontinuos por año calendario. Cuando la enfermedad de aquellos, revista extrema gravedad esta licencia podrá ampliarse hasta veinticinco (25) días continuos o discontinuos por año calendario.

Para atender al padre o madre enfermos que habiten fuera del domicilio, un máximo de seis días continuos o discontinuos por año calendario, cuando se compruebe fehacientemente que el trabajador es el único que lo puede asistir.

En todos los casos los trabajadores deberán certificar el hecho invocado y la Empresa podrá constatarlo a través de su Servicio Médico. La suma de estas licencias, con goce de haberes no excederá veinticinco (25) días en el año calendario.

5. Mudanza: un (1) día.
6. En caso de citación judicial debidamente notificada, se otorgará el tiempo necesario para concurrir al trámite judicial. Posteriormente se deberá presentar el certificado de asistencia correspondiente. Igual derecho le asistirá al trabajador que deba realizar trámites personales y obligatorios ante las autoridades Nacionales, Provinciales, Municipales, siempre y cuando los mismos no puedan ser efectuados fuera de su horario de trabajo. Se deberá acreditar la realización de esta diligencia.
7. Donación de Sangre: un (1) día, en concordancia con lo dispuesto por el Decreto 375/89, se otorgará a todo trabajador que donare sangre, quien percibirá su jornal íntegro por un día en que se efectúe la donación y hasta cuatro (4) veces por año con un intervalo entre cada extracción de 90 días. A tal efecto, el trabajador comunicará previamente su ausencia a la Empresa y presentará posteriormente el certificado correspondiente.
8. Bomberos Voluntarios: A todo trabajador que integrara algún grupo de Bomberos Voluntarios y que acredite fehacientemente dicha condición, se le deberá conceder licencia paga, los días y/o horas en que deban interrumpir sus prestaciones habituales, en virtud de las exigencias de dicho Servicio Público, ejercido a requerimiento del respectivo cuerpo de Bomberos o de la autoridad competente.

La Comisión Paritaria Nacional, continuará evaluando las disposiciones del presente artículo.

ART. 78 - LICENCIA POR EXAMEN - ACTA 11/04/2008

Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria hasta tres días corridos por examen, con un máximo de quince días por año calendario. Se ampliarán los anteriores plazos a cuatro y veintiocho respectivamente, en el supuesto de que se trate de programas de estudio de interés a la actividad específica de telecomunicaciones.

Los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente.

En caso de carreras terciarias de carácter oficial aprobadas por la autoridad competente:

- Aquellas cuya duración sea igual o superior a dos años. En cuyo caso podrán gozar hasta 3 días por examen, con un máximo anual de 15 días.

- Aquellas que se refieran a materias de electrónica y / o telecomunicaciones. En cuyo caso podrán gozar hasta 4 días por examen, con un máximo anual de 28 días.

El beneficiario deberá solicitar el otorgamiento de la licencia con 48 horas de antelación y presentar posteriormente el certificado expedido por el instituto en el que curse los estudios, donde conste el haber rendido examen, dentro del término de 30 días.

ART. 79 - LICENCIA POR CARGOS PUBLICOS

Cuando el trabajador fuera elegido o designado para desempeñar cargos efectivos o de representación política en el orden Nacional, Provincial o Municipal, en el caso de plantearse una incompatibilidad, tendrá derecho a usar licencia sin goce de sueldo por el término que dure su mandato, debiendo reintegrarse a sus tareas, dentro de los treinta días siguientes, al término de las funciones para las que fue elegido o designado.

CAPITULO X

ENFERMEDADES - ACCIDENTES

ART. 80 - ENFERMEDAD 0 ACCIDENTE INCULPABLE - PLAZO REMUNERACION

Cada enfermedad o accidente inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de seis (6) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años y de doce (12) meses si fuere mayor. En los casos que el trabajador tuviere cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a nueve (9) meses y dieciocho (18) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad salvo que se manifestara transcurrido los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios con más los aumentos que durante el período de irrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, Convención Colectiva de Trabajo o decisión del empleador.

En ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado será inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especies que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente. La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el Empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquella se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado o que éstas circunstancias fuesen sobrevinientes.

ART. 81 - LICENCIAS POR ENFERMEDAD 0 ACCIDENTES PROCEDIMIENTOS

A los fines del otorgamiento de las licencias previstas en este capítulo se adoptarán los siguientes procedimientos:

1. Los trabajadores que por razones de salud no puedan desempeñar sus tareas o deben interrumpir sus licencias por vacaciones, están obligados a comunicar fehacientemente tal circunstancia en el día y dentro de las primeras horas con relación a la fijada para la iniciación de sus tareas a su oficina de asiento, como condición indispensable para que el médico de la Empresa pueda justificarla a partir de esa fecha, salvo caso de fuerza mayor debidamente justificada. En esta comunicación el trabajador deberá indicar el domicilio en que se encuentre, cuando este sea distinto del registrado en la Empresa, a fin de posibilitar su efectiva verificación.
2. Cuando el estado físico permita al trabajador trasladarse a los efectos de la revisación médica así lo hará.
3. En caso que el trabajador no pueda concurrir a revisación médica, se podrá disponer su control médico a domicilio.
4. Cuando se establezca la inexistencia de la enfermedad aducida, los días faltados serán considerados como inasistencia injustificada.

5. En los casos en que el trabajador aduzca enfermedad estando en servicio el responsable de la dependencia deberá autorizarlo a retirarse y/o disponer la intervención del Servicio Médico.
6. Los reconocimientos médicos y las respectivas certificaciones que sean necesarias para el otorgamiento de las licencias de este capítulo, serán realizados y expedidos respectivamente, por el servicio de Medicina Laboral que determine la Empresa.

ART. 82 - ACCIDENTE DE TRABAJO

En caso de accidente de trabajo la Empresa cumplimentará lo dispuesto por la Ley 24.028 y sus modificatorias.

La licencia máxima será de dieciocho (18) meses con goce de haberes y el plazo de conservación del puesto de seis (6) meses.

Si se deriva una incapacidad parcial permanente, deberán adecuarse las tareas del trabajador a su nuevo estado, de no ocurrir ello, la Empresa deberá indemnizarlo de acuerdo a lo establecido en el presente Convenio.

En los casos que se refiere el párrafo inicial del presente artículo la Empresa proveerá gratuitamente, la asistencia médica, quirúrgica, medicamentos y los elementos terapéuticos necesarios, como así también si fuera menester las prescripciones médicas. También deberá proveer la Empresa el medio de transporte adecuado para la internación o tratamiento ambulatorio que se prescriba.

ACCIDENTES DE TRABAJO - ACTA 17/12/2003

Con la finalidad de precisar los procedimientos a realizar en los casos de accidentes de trabajo, de evaluar las causas de los mismas y de dar tratamiento a controversias de cualquier naturaleza surgidas entre el trabajador y la ART, las partes acuerdan:

CLAUSULA 1: PROCEDIMIENTO

En caso de accidentes de trabajo, ya sea que estos se produzcan durante la jornada de trabajo o "In Itinere", el procedimiento a seguir será el siguiente:

a.) EL TRABAJADOR:

ÁMBITO DE APLICACIÓN DE TELECOM

- Si se trata de una lesión menor y puede deambular, debe concurrir al consultorio médico de la empresa si el horario lo permite.
- De no tratarse de una lesión menor, se comunicará inmediatamente con el Centro Coordinador de Atención Permanente, CECAP, (Res. SRT Nº 310/02), de la Aseguradora de Riesgo de Trabajo (ART), para su atención y/o traslado a un Centro Médico de la ART.
- Efectuará exposición judicial en sede policial del accidente de trabajo (ya sea durante el trabajo o en "In Itinire"), en forma personal en caso de poder deambular, o mediante quien designe de no poder hacerlo.
- Avisará o hacer que le avisen a su supervisor
- Informará al sindicato local
- Cuando tenga el alta del médico de la ART y previo a la reincorporación a su puesto de trabajo, debe concurrir al consultorio médico de la empresa.

ÁMBITO DE APLICACIÓN DE TELEFÓNICA

- Se comunicará inmediatamente con el Centro Coordinador de Atención Permanente, CECAP, (Res. SRT Nº 310/02), de la Aseguradora de Riesgo de Trabajo (ART), para su atención y/o traslado a un Centro Médico de la ART.
- Efectuará exposición judicial en sede policial del accidente de trabajo (ya sea durante el trabajo o en “In Itinire”), en forma personal en caso de poder deambular, o mediante quien designe de no poder hacerlo.
- Avisará o hacer que le avisen a su supervisor.

  Informará al sindicato local.

b.) LAS EMPRESAS:

- La supervisión deberá denunciar telefónicamente el accidente de trabajo o in itinere al Centro Coordinador de Atención Permanente, CECAP, (Res. SRT Nº 310/02), de la Aseguradora de Riesgo de Trabajo (ART) e informar inmediatamente a RRHH (Higiene y Seguridad Laboral)
- Mantendrá información actualizada de los números de teléfonos del CECAP.

c.) LAS ART., contratadas por las empresas:

- Brindarán asistencia médica, farmacéutica, ortopedia y rehabilitación al trabajador accidentado, de conformidad con la normativa vigente o la que en le futuro la reemplace.
- Investigarán las causas y circunstancias del accidente de trabajo o in itinere, a fin de tomar los recaudos para la evitabilidad de un hecho similar a futuro.
- Otorgarán el alta médica y estimarán, en caso de existir, el grado de incapacidad, comunicando en ambos casos en forma fehaciente al trabajador y a la Empresa de conformidad con la normativa vigente o la que en le futuro la reemplace.

d.) LA FOEESITRA, y/o sindicatos adheridos:

- Gestionarán, a solicitud del trabajador, la solución de eventuales reclamos por las prestaciones, altas médicas y estimación del grado de incapacidad ante las ART y las empresas.
- Asesorarán al trabajador, en casos de controversias con la ART, ante denuncias formuladas por el mismo en los organismos contemplados en la Ley de Riesgo de Trabajo Nº 24.577 (Comisiones Médicas y Superintendencia de Riesgo de Trabajo).

DIFUSIÓN. MÉDIDAS PREVENTIVAS

Las Empresas se comprometen a difundir las medidas preventivas y las normativas básicas a cumplimentar en casos de accidentes de trabajo, así como también la instalación de obleas en las unidades automotoras con instrucciones tanto en casos de accidentes de trabajo como de emergencias médicas.

EMERGENCIAS MÉDICAS - ACTA 17/12/2003

Las Empresas brindarán el servicio de emergencias médicas en los casos de urgencias por descompensación física del trabajador, cuando la necesidad se origine dentro del horario laboral y estando el trabajador en servicio. Ello, sin perjuicio de poder solicitar la intervención de la obra social, a los efectos de evitar cualquier demora en la atención médica. Las Empresas asumen este compromiso en los términos del Art. 5 Dec. 1338/96 Ley 19.587 como asistencia inicial por emergencias médicas presentadas durante la jornada de trabajo, hasta tanto se encuentre en condiciones de hacerse cargo el servicio médico de la obra social que le correspondiera al trabajador. El servicio de emergencias será el responsable del tratamiento y derivación según corresponda.

Se entenderá como descompensación física a todo malestar y/o inconveniente físico que no tenga relación directa con el trabajo (Lipotimia, Hipertensión, Fiebre, Mareos, etc.).

ART. 83 - CONSERVACION DE EMPLEO

Vencido los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservarlo durante el plazo faltante hasta cumplir los dos (2) años desde que dejó de prestar servicio.

Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del Contrato de Trabajo en tal forma exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

ART. 84 - REINCORPORACION

Vigente el plazo de conservación de empleo, si del accidente o enfermedad inculpable, resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y este no estuviera en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, la Empresa deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración. Si el Empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación, regirá lo dispuesto en la L.C.T.

ART. 85 - ADECUACION DE TAREAS POR ENFERMEDAD

Cuando la Empresa determine que el trabajador no está capacitado para desarrollar las tareas propias de su especialidad por razones de salud, clínicamente comprobadas, tratará de ubicarle una vacante donde este pueda realizar las tareas propias de la función. En ningún caso le será reducida su remuneración.

Si no le fuere posible ubicarlo en una vacante cuyas funciones pudiera desarrollar, se le abonará la indemnización prevista en el Art. 84 del presente Convenio.

ART. 86 - CERTIFICADOS MEDICOS

Podrán extender certificados los médicos de reparticiones nacionales, provinciales, o municipales y/o los médicos particulares, debiendo agregarse elementos de juicio que permitan identificar la existencia real de la causa invocada. La certificación referida será remitida a la Empresa.

ART. 87 - VERIFICACION MEDICA

El trabajador enfermo o accidentado facilitará en todos los casos la verificación de su estado de salud por parte de los médicos designados por la Empresa. A los efectos de la constatación, en casos de ausencia por enfermedad los médicos de la Empresa solo podrán concurrir al domicilio del empleado dentro del horario comprendido entre las siete (7) y veintiuna (21) horas.

No resultará obligatorio el envío de médico a domicilio. En el caso que la Empresa no optare por en envío el trabajador deberá ajustarse al siguiente procedimiento:

a) De encontrarse apto en los días posteriores deberá concurrir al servicio de Medicina Laboral de la Empresa.

b) De encontrarse apto para reanudar sus tareas, deberá reintegrarse a su puesto de trabajo en su horario habitual.

En ambos supuestos precedentes, el trabajador deberá procurarse los certificados médicos que justifiquen sus ausencias durante los días en que la verificación no fue realizada por el servicio de Medicina Laboral de la Empresa.

CAPITULO XI

MATERNIDAD Y ADOPCION

ART. 88 - PROHIBICION DE TRABAJAR - CONSERVACION DEL EMPLEO

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 días anteriores al parto y hasta los 45 días posteriores del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a 30 días, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo a la Empresa, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el Servicio médico de las Empresa.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantizase a toda trabajadora durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la trabajadora será acreedora a los beneficios previstos en el Art.80.

ART. 89 - ESTADO DE EXCEDENCIA

Distintas Situaciones. Opción en favor de la Mujer

La trabajadora que vigente la relación laboral tuviera un hijo, podrá optar entre las siguientes situaciones:

a) Continuar su trabajo en la Empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicios que se le asigne por este inciso. En tal caso, la compensación será equivalente al 35 % de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el Art. 245 de la L.C.T. por cada año de servicio.
c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres meses ni superior a seis meses. Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la Empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incs. b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo.

ART. 90 - ADOPCION

En caso de adopción se concederá a la trabajadora una licencia remunerada de treinta (30) días corridos a partir del otorgamiento de la guarda a estos fines.

Si el menor se encontrara en período de lactancia corresponderá también los beneficios que regula el Art. 92.

Para hacer uso de este beneficio la trabajadora deberá presentar a la Empresa el certificado del otorgamiento de la guarda expedida por la Autoridad competente.

ART. 91 - PERIODO DE GESTACION

A petición de parte y previa certificación de la necesidad por el servicio médico de la Empresa que así lo aconseje podrá acordarse del cambio de tareas a partir de la concepción y hasta el comienzo de la licencia por maternidad.

En caso de no poder otorgarse el cambio de tareas y no pudiendo la trabajadora continuar realizando sus labores habituales por prescripción médica, se otorgará la licencia del Art. 80 que no será acumulativa con la prevista en el último párrafo del Art. 88.

ART. 92 - LACTANCIA - DESCANSO

1. Toda madre de lactante tendrá derecho a optar por:
   a) Disponer de dos (2) descansos de media hora cada uno para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo.
   b) Disminuir en una (1) hora diaria su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor una hora después del horario de entrada o finalizándola una hora antes del de salida.
   c) Disponer de una (1) hora en el transcurso de la jornada de trabajo.
2. Se podrá hacer uso de este derecho por un período no superior a un año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.

ART. 93 - REGIMEN DE PROTECCION A LA LACTANCIA

Atento la particularidad que significa la división de las Empresas, que impide cumplimentar el sistema de adscripción la Comisión Paritaria Nacional establecerá un régimen de protección a la lactancia.

CAPITULO XII

REPRESENTACION Y RELACIONES GREMIALES

ART. 94 - REPRESENTACION GREMIAL

La Empresa reconocerá como delegados gremiales, a los trabajadores designados conforme a la ley y cuyo número se ajuste en cada establecimiento o edificio a lo siguiente:

a) De diez (10) a veinte (20) trabajadores, un (1) delegado gremial.
b) De veintiún (21) a cuarenta (40) trabajadores, dos (2) delegados gremiales.
c) De cuarenta y uno (41) a sesenta (60) trabajadores, tres (3) delegados gremiales.
d) De sesenta y uno (61) a ochenta (80) trabajadores, cuatro (4) delegados gremiales.
e) De ochenta y uno (81) en adelante, un delegado más cada cien (100) trabajadores o fracción mayor de cincuenta (50) que excedan de ochenta y uno, a los que deberán agregarse los establecidos en d).
f) Como excepción a los incisos anteriores, en aquél establecimiento o edificio cuya cantidad de trabajadores sea de cinco (5) y hasta nueve (9) podrán elegir un (1) delegado gremial, siempre y cuando el establecimiento o edificio se encuentre a una distancia superior a los 40 Km de la sede del Sindicato que los represente.
g) La cantidad de delegados establecida en la escala anterior, es el máximo reconocido por las Empresas. En aquel establecimiento o edificio que tenga más de un turno, grupo o sector de trabajo, la Entidad Gremial deberá disponer la adecuada distribución de los delegados, según los topes máximos fijados en los incisos a), b), c), d) y e).
h) La Entidad gremial notificará a la Empresa, los delegados que representan al personal convencionado en cada establecimiento o edificio.
i) Si el representante gremial, a su solicitud, cambia de edificio perderá su representación al producirse el traslado.

ART.95 - DELEGADOS GREMIALES

Son funciones del Delegado Gremial:

a) La representación de los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo cuando ésta actúe de oficio en el lugar de trabajo y ante la asociación sindical.
b) La representación de la asociación sindical ante el empleador y el trabajador.
c) Dar intervención a sus respectivos Sindicatos, en todos los reclamos que efectúan los trabajadores por él representados que no hayan podido tener solución en el lugar de trabajo.

ART. 96 - COMUNICACIONES GREMIALES

Los Delegados podrán comunicarse con sus compañeros, previa notificación a las Jefaturas; dentro de las horas de trabajo y están autorizados a distribuir los comunicados de la F.O.E.E.S.I.T.R.A. y sus Sindicatos, siempre y cuando ello no signifique alterar el orden normal del servicio y las tareas.

ART. 97 - CREDITO HORARIO GREMIAL

La Empresa reconocerá a cada uno de los Delegados Gremiales como tiempo incurrido para el ejercicio de sus funciones, hasta (9) nueve horas mensuales.
Este plazo podrá ampliarse a pedido fundado de F.O.E.E.S.I.T.R.A.

ART 98 - LICENCIAS GREMIALES

Los trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales, con personaría gremial, en organismos que requieren representación gremial. Dejarán de prestar servicio, y gozarán de licencia automática sin goce de haberes teniendo derecho de reserva del puesto y a ser reincorporados al finalizar el ejercicio de sus funciones.

ART. 99 - PERMISOS GREMIALES

Los delegados deberán cumplir las tareas normales propias de su grupo operativo, con derecho a los siguientes permisos:

a) *Acción Gremial en el edificio*: Los delegados del personal sólo podrán dejar su puesto de trabajo, previo aviso fehacientemente a su superior 1 para realizar tareas gremiales dentro de su Sección, Oficina o Edificio con estimación del tiempo que asumirán en dicha gestión.

b) *Gestiones Gremiales fuera del Edificio*: En el supuesto que deban realizar gestiones gremiales fuera del edificio, los delegados deberán comunicarlo previamente a su superior inmediato. El pago de las remuneraciones se encontrarán a cargo exclusivo de la Organización Sindical, para lo que se deberá contar con la autorización escrita de F.O.E.E.S.I.T.R.A. o sus Sindicatos.

c) Licencias y permisos Gremiales: Ante el previo requerimiento de la asociación sindical y por razones vinculadas a la administración interna de ella, la Empresa autorizará a los delegados indicados, a dejar de prestar servicio, en forma circunstancial, (permisos) o en forma estable (licencia). En tales supuestos, las remuneraciones y aportes provisionales y de la seguridad social que correspondan al empleador serán solventados por la asociación sindical hasta el momento de la reincorporación del trabajador a su empleo.

d) El tiempo en que los trabajadores desempeñen sus funciones de carácter gremial, será computado a los efectos de establecer su antigüedad o sus años de servicio.

e) El crédito horario gremial que establece el Art.97 será de aplicación exclusiva en el punto a) del presente artículo.

ART. 100 - FONDO ESPECIAL - ACTA 28/06/1994

Las Empresas se comprometen a aportar mensualmente a F.O.E.E.S.I.T.R.A. el equivalente al *2,75*% mensual sobre los salarios sujetos a retenciones jubilatorias y $ 14 mensuales por cada empleado convencionado por F.O.E.E.S.I.T.R.A., con destino al fondo de asistencia social, capacitación, formación y entrenamiento de F.O.E.E.S.I.T.R.A. Las sumas resultantes serán depositadas por la Empresa a la orden de F.O.E.E.S.I.T.R.A. en la institución bancaria que ésta designe dentro de los diez días corridos de finalizado el mes.

ART. 101 - CARTELERAS

Las Empresas colocarán carteleras adecuadas en los inmuebles para que F.O.E.E.S.I.T.R.A. y sus Sindicatos puedan fijar, solo en dichos lugares, los comunicados relacionados con sus actividades.

ART. 102 - COMISION PARITARIA

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y modificación del presente Convenio y la composición de los diferendos entre las partes, que se integrará con igual número de representantes de las Empresas y de la F.O.E.E.S.I.T.R.A.

Serán sus atribuciones:

a) La de interpretar y modificar con carácter general la presente Convención Colectiva, a pedido de cualquiera de sus partes signatarias.

   Las decisiones de esta Comisión sólo tendrán validez cuando se hubieren adoptado por unanimidad. En caso contrario las partes podrán recurrir a los mecanismos señalados en el párrafo del presente Art. o directamente a la justicia para hacer valer sus derechos.

b) La composición de los diferendos que puedan suscitarse y que no sean solucionados directamente entre las partes afectadas.

   A tal fin cualquier divergencia de carácter colectivo deberá ser presentada a ésta Comisión, por la Empresa o el Sindicato, absteniéndose durante la tramitación de adoptar medidas de acción directa.

   La parte reclamante efectuará la correspondiente presentación escrita, de la que dará traslado a la contraparte por el término de cinco (5) días hábiles. Vencido dicho término y dentro de las 48 horas, siguientes se convocará a una audiencia de partes para intentar un advenimiento y subsidiariamente, ofrecer pruebas. En caso de no arribarse a la solución intentada, en la misma audiencia se fijarán los términos y condiciones de producción de la prueba o si ella no fuese necesaria, se dejará constancia de tal circunstancia. Dentro de los cinco días siguientes, la Comisión propondrá una fórmula de solución para ofrecer a las partes voluntariamente.

   Dicha instancia será cubierta con la unanimidad de los miembros de la Comisión. De no obtenerse tal unanimidad o de no ser aceptada la fórmula conciliatoria, la Comisión ofrecerá la alternativa de una mediación, confeccionando a tal efecto una terna para poner a disposición de las partes. De todo lo actuado dejará constancia en el acta final que redactará dicha Comisión con participación de los interesados.

c) Agotadas las instancias previstas en los puntos a) y b) indefectiblemente las partes deberán someter las cuestiones no resueltas a los mecanismos previstos por la legislación vigente en la materia.

ART. 103 - COMISION EMPRESA-GREMIO HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL - ACTAS 28/06/1994 y 07/12/2003

Las partes se comprometen a la plena observancia de las normas de Higiene y Seguridad Laboral, procurándose el establecimiento de metas graduales que en cada Empresa se instrumente para reducir la siniestralidad, aumentando el esfuerzo en la prevención de riesgos. Como así también analizar y recomendar todas aquellas cuestiones que hagan a mejorar las condiciones del medio ambiente de trabajo.

A tal fin, se ratifica la Comisión asesora de carácter nacional en esta materia que se integrará con cuatro representantes de las Empresas e igual número de F.O.E.E.S.I.T.R.A. Nacional que funcionará en forma permanente.

Las recomendaciones de esta Comisión se formularán por acuerdo unánime de las partes, y deberán ser elevadas, para su tratamiento, a la Comisión Paritaria Nacional dentro de un plazo de 15 (quince) días. Esta última a su vez, deberá expedirse dentro de los 60 (sesenta) días de recibida la recomendación.

Las funciones de la Comisión Empresa-Gremio de Higiene y Seguridad Laboral, entre otras, podrán ser:

a) Observar el cumplimiento de las normas específicas en cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo.

b) Contribuir para que se proteja la salud de los trabajadores mediante acciones de prevención en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo.

c) Recomendar sobre la correcta utilización de los elementos de protección personal correspondientes, tratando de que se reduzcan, controlen o eliminen riesgos en su misma fuente.

d) Promover un clima de permanente cooperación entre la dirección de las empresas y los trabajadores para contribuir a la prevención de los riesgos ocupacionales y al mejoramiento de las condiciones de trabajo.

e) Sugerir acciones destinadas a prevenir, controlar o eliminar las causas de los accidentes de trabajo.

f) Tomar conocimiento de los registros de estadísticas, estudios y actuaciones referidas a accidentes de trabajo remitidos por las Empresas a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART.)

g) Realizar a solicitud de la Comisión Paritaria Nacional los estudios tendientes a detectar y prevenir las posibles patologías del trabajo vinculadas al cambio tecnológico.

h) Investigar accidentes de trabajos graves y/o mortales y en su consecuencia, realizar recomendaciones sobre medidas preventivas que se extraigan de tal investigación.

ART. 104 - CUOTA SOCIETARIA - RETENCIONES ESPECIALES - CREDITOS

En materia de cuota sindical, la Empresa se ajustará a las normas legales de aplicación en la materia. Las retenciones efectuadas serán depositadas en la cuenta que la entidad gremial indique, dentro de los diez días corridos de finalizado el mes.

También será agente de retención por cada renovación de Convenio, y/o aumento que por otra vía se produzca, de hasta dos (2) días de jornal al año, a todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, el importe retenido será remitido a la F.O.E.E.S.I.T.R.A. en la presente forma que se especifica en el primer párrafo del presente artículo.

La empresa retendrá a cada trabajador convencionado el 2,25 % mensual sobre los salarios sujetos a retenciones jubilatorias con destino a F.O.E.E.S.I.T.R.A. en los términos del segundo párrafo del Art. 9 de la Ley 14250,

De igual manera será agente de retención de los créditos que la F.O.E.E.S.I.T.R.A. y/o sus Sindicatos otorguen a los trabajadores y comuniquen a la Empresa, en concordancia con lo establecido en el Art. 132 t. o. de la ley 20.744, que remitirá a la organización gremial igual que en los casos anteriores.

ART. 105 - ACUERDOS PARITARIOS

La Comisión Paritaria creada por el Art. 102 del presente Convenio podrá, modificar o incorporar a la presente Convención Colectiva de Trabajo, como parte de la misma, a todos los acuerdos que se celebren dentro del plazo de vigencia de la presente Convención.

ACTA 30/07/2007 – GUARDIAS MINIMAS

En caso de concretarse situaciones que puedan afectar la normal prestación de tareas y en la eventualidad que se produjeran casos de emergencia, las partes acuerdan establecer guardias mínimas del diez por ciento (10%) de la dotación en el ó los servicios técnicos afectados.

CAPITULO XIII

CLAUSULAS ESPECIALES

ART. 106 - INDEMNIZACIONES

La Comisión Paritaria Nacional analizará y resolverá las pautas de aplicación del régimen que al respecto corresponde.

ART. 107 - SEGURO DE VIDA OPTATIVO

AMBITO DE TELECOM ARGENTINA – Acta 02/08/2006

1) Las Partes acuerdan implementar el seguro de vida optativo conforme a las siguientes condiciones particulares:

A) CARACTER VOLUNTARIO: La adhesión del personal al Seguro de Vida es voluntaria, por lo que cada empleado deberá completar el formulario de adhesión al seguro, estableciendo claramente la decisión de incorporarse al mismo.

B) COBERTURA: La póliza contratada brinda cobertura frente a los siguientes siniestros:

- Muerte por cualquier causa.
- Incapacidad total por accidente.
- Incapacidad total por enfermedad.
- Doble indemnización por muerte accidental: hasta los 66 años de edad.
- Suicidio.
- Incapacidad parcial permanente por accidente
- Indemnización adicional por hijo póstumo.

C) COSTO Y FORMA DE PAGO: El costo del seguro será un porcentaje del capital asegurado, del cual las empresas se harán cargo de las 2/3 partes. El aporte de i/3 a cargo del empleado se descontará mensualmente del haber correspondiente.

D) MODIFICACIONES DEL COSTO: en cada renovación anual, el costo podrá sufrir variaciones, conforme surja de las variables de siniestralidad, promedio de edad y condiciones del mercado de cada una de las Empresas, que son tomadas en consideración por las compañas aseguradoras para la determinación del precio del seguro.

E) BENEFICIOS: Ante la verificación de cualquiera de los siniestro cubiertos, la Compañía de Seguros liquidará a los beneficiarios designados, una suma igual a 24 veces el último sueldo percibido, determinado del modo establecido en el punto M. En caso de incapacidad parcial permanente por accidente, el beneficio será proporcional al porcentaje de incapacidad.

F) BENEFICIARIOS: Los beneficiarios del seguro serán exclusivamente los que se designen en las fichas que las empresas distribuyen. En caso de no existir ficha, serán los herederos legales.

G) INCOMPATIBILIDAD CON EL BENEFICIO DE QUINQUENIOS: A todo empleado que al momento de su muerte en etapa activa estuviera incorporado al seguro, no le será aplicable el beneficio de Quinquenios por muerte establecido bajo el Artículo 63 del Convenio Colectivo de Trabajo Nº 201/92, ya que es de aplicación lo indicado en el segundo párrafo del citado artículo.

H) COMIENZO DE VIGENCIA: El personal que adhiera el seguro gozará de cobertura a partir del primer día hábil del mes siguiente a aquél en el que se efectúe el primer descuento en el recibo de haberes.

I) PLAZO DE COBRANZA DE LOS BENEFICIOS: La póliza contratada obliga a ¡as Compañías Aseguradoras a pagar los beneficios dentro de los 15 días de cumplimentados la totalidad de los requisitos exigidos por aquellas.

J) DURACION DEL SEGURO: El seguro permanecerá vigente desde la fecha en que cada empresa lo instrumento y hasta:

1) La renuncia al mismo formulada por escrito por el interesado;
2) La modificación o derogación del seguro de vida efectuada en el Convenio Colectivo de Trabajo;
3) La cesación de la relación laboral con la Empresa por cualquier causa, excepto jubilación ordinaria en que regirá lo indicado en el punto L.
4) Que el empleado cumpla 65 años de edad.

K) CESE DE LA RELACION LABORAL: El personal que cese en la relación laboral con la Empresa, por cualquier causa, perderá en forma automática su carácter de asegurado.

L) JUBILADOS: No obstante lo dispuesto en el apartado K, todo aquel empleado que se jubilara en forma ordinaria en la empresa, podrá, de así quererlo, continuar con el seguro de vida, con el costo totalmente a su cargo y dentro de las disposiciones y condiciones establecidas por las distintas aseguradoras, ya sea en cobertura, capitales asegurados, costo y forma de pago de la prima.

La cobertura será solamente la de muerte por cualquier causa, excepto suicidio.

Las aseguradoras no podrán ofrecer al empleado que cumpla 65 años de edad y/o se retire por jubilación ordinaria, un capital asegurado inferior a 8 sueldos al momento del retiro, salvo que este, voluntariamente decida contar con un capital asegurado menor.

Dicho capital asegurado se mantendrá vigente hasta los 75 años de edad. A partir de dicha edad y hasta los 80 años de edad, el capital vigente será el 25% del capital original a la jubilación.

El no pago en tiempo y forma por parte del jubilado de las primas, hará perder en forma automática su carácter de asegurado.

M) SUELDO: Con el solo objeto de determinar el capital asegurado y la prima mensual, se entiende por sueldo todo concepto del recibo de haberes sobre el que se practiquen retenciones de la Seguridad Social y que el asegurado perciba en forma normal y habitual, con expresa exclusión de horas extras, SAC., Productividad y otros conceptos remunerativos no permanentes.

2) Las Empresas se comprometen a dar amplia difusión de las condiciones de contratación del seguro de vida, y un amplio asesoramiento al personal a efectos de que este pueda efectuar una adecuada evaluación sobre la Conveniencia de la adhesión.

Asimismo transcurrido el período de suscripción inicial, cada Empresa establecerá, los mecanismos adecuados para la incorporación al seguro, ya sea de los nuevos empleados que ingresan, como de aquellos que no habiéndose incorporado al inicio desean hacerlo posteriormente.

Las Empresas mantendrán informado al personal sobre cualquier variación del costo que pudiera producirse.

AMBITO DE TELEFONICA ARGENTINA – Acta 28/10/2011

Las partes acuerdan implementar el seguro de vida colectivo principal conforme a las siguientes condiciones particulares:

a) ACCESO: Los Empleados de Telefónica de Argentina S.A. accederán al Seguro Colectivo de Vida Principal, en forma automática al momento de iniciar su relación laboral, completando los formularios respectivos provistos por las aseguradoras.

b) COBERTURA: La póliza contratada por Telefónica de Argentina S.A. brinda cobertura frente a los siguientes siniestros:
   - Muerte por cualquier causa las 24 hs del día.
   - Doble indemnización por muerte accidental hasta los 65 años.
   - Incapacidad total y permanente por accidente y/o enfermedad.
   - Incapacidad parcial y permanente por desmembramiento o Incapacidad funcional por accidente.
   - Doble indemnización por hijo póstumo.
   - Continuidad gratuita del cónyuge, al fallecimiento del titular, con hijos menores de 18 años y hasta que el menor de ellos cumpla 18 años, durante el transcurso de 1 año.
   - Adelanto del 50% del capital asegurado en caso de enfermedades Graves.
   - Cobertura en ocasión y/ó circulando por medio de algún transporte aéreo comercial, terrestre (público o privado) o marítimo comercial, en todo ámbito y durante las veinticuatro horas del día, quedando excluido lo siguiente:
     - Práctica o uso de la navegación aérea, salvo como pasajero en líneas autorizadas sujetas a itinerario fijo, o por otras ascensiones aéreas o aladeltismo;
     - Participación en viajes o prácticas deportivas submarinas o subacuáticas o escalamiento de montaña;
     - Competencia en pruebas de pericia y/o velocidad con vehículos mecánicos o de tracción a sangre o en justas hípicas, o cualquier otra prueba análoga;
     - Intervención en pruebas de prototipos de aviones, automóviles y otros vehículos de propulsión mecánica;
     - Desempeño paralelo de las profesiones de acróbata, buzo, jockey, domador de potros o fieras y/o las prácticas de deportes o actividades peligrosas como alpinismo, andinismo, esquí acuático o de montaña, motonáutica u otras actividades análogas y manipuleo de explosivos y/o armas o con exposición a radiaciones atómicas, salvo pacto en contrario;
   - Suicidio: Esta cobertura comenzará a regir a partir del primer año de encontrarse asegurado.
   - Edad Máxima de ingreso: 64 años
   - Edad Máxima de permanencia: 65 años

c) COSTO: El costo del seguro estará a cargo de Telefónica de Argentina S.A.

d) SUSCRIPCION: Cada empleado deberá suscribir el Formulario de Designación y Declaración de Beneficiarios y mantenerlo actualizado.

e) COMPAÑÍAS ASEGURADORAS CONTRATADAS: Las contratadas por Telefónica de Argentina S.A.

f) BENEFICIOS: Ante la verificación de cualquiera de los siniestros cubiertos, la compañía de seguro liquidará a los beneficiarios designados, una suma igual a 24 veces el último sueldo percibido, determinado del modo establecido en el punto m). En caso de incapacidad parcial permanente por accidente, el beneficio será proporcional al porcentaje de incapacidad.

g) BENEFICIARIOS: Serán exclusivamente los que se designen en los Formularios que la Empresa distribuya. En caso de no existir el mismo, serán los herederos legales.

h) PRESCRIPCIONES: Plazo para realizar la denuncia del siniestro ante la Aseguradora:
   - Para los casos de incapacidad Total o Parcial permanente por accidente Laboral: 1 año a partir del dictamen médico de la ART.
   - Para los casos de incapacidad Total o Parcial permanente por accidente no Laboral: 1 año a partir del dictamen médico Particular o del dictamen médico de la Aseguradora.
   - Para los casos de incapacidad total permanente por enfermedad: 1 año a partir del diagnóstico médico o toma de conocimiento del asegurado.
   - Para los casos de enfermedad grave – Adelanto del 50% del capital asegurado: 1 año a partir de la finalización de la vigencia del contrato.

i) PLAZO DE COBRANZA DE LOS BENEFICIOS: La póliza contratada obliga a las Compañías Aseguradoras a pagar los beneficios dentro de los 30 días de cumplimentados la totalidad de los requisitos exigidos por aquéllas.

j) DURACION DEL SEGURO: El seguro permanecerá vigente desde la fecha en que la Empresa lo instrumente y hasta:

-La renuncia al mismo formulada por escrito por el interesado.
-La modificación o derogación del seguro de vida efectuada en el CCT.
-La cesación de la relación laboral con la Empresa por cualquier causa excepto jubilación ordinaria en que regirá lo indicado en el punto l).
-Qué el empleado cuente con 65 años de edad

k) CESE DE LA RELACION LABORAL: El personal que cese en la relación laboral con la Empresa, por cualquier causa, perderá en forma automática su carácter de asegurado.

l) JUBILADOS: No obstante lo dispuesto en el apartado k), todo aquel empleado que se jubilara en forma ordinaria en la Empresa, podrá, de así quererlo y sujeto a las pautas de suscripción de las aseguradoras, continuar con el seguro de vida con el costo totalmente a su cargo y dentro de las disposiciones y condiciones establecidas por las mismas, ya sea en cobertura, capitales asegurados, costo y forma de pago de la prima.

m) SUELDO: Con el solo objeto de determinar el capital asegurado, se considerará sueldo a todos los conceptos del salario habitual del trabajador que aporten a la seguridad social y que el asegurado perciba en forma normal y habitual, con expresa exclusión de horas extraordinarias, sueldo anual complementario, productividad y cualquier otro concepto remunerativo no permanente.
Se deberá tener en cuenta que en los casos de empleados de Telefónica de Argentina S.A. donde el sueldo se conforme con un variable (Ej.: comisión por ventas) se utilizará para la base del cálculo el siguiente criterio/procedimiento:

Concepto fijos percibidos en el mes + el promedio de la remuneración variable de los últimos 6 meses.

En caso de producirse un siniestro se tomará como base de cálculo para la suma asegurada el promedio de los últimos 6 meses percibidos.

n) DIFUSION: La Empresa se compromete a dar amplia difusión sobre las bondades de este seguro.

Las Compañías Aseguradoras Contratadas por la Empresa podrán ofrecer a los empleados de Telefónica de Argentina S.A. seguros optativos adicionales. A tal efecto las compañías se comprometen a brindar un amplio asesoramiento al personal a efectos que éstos puedan efectuar una evaluación sobre la conveniencia respecto de la adhesión a tales seguros. El costo de los mismos estará a cargo del empleado.

ART. 108 - CAMBIOS TECNOLOGICOS - ACTA 12/01/2010

Vigencia: desde 01-01-2011

En los casos en que por innovaciones tecnológicas se vean afectadas las dotaciones de la Empresa, ésta adoptarán los recursos para dar al mismo las vacantes disponibles, los cursos de capacitación necesarios para las reubicaciones posibles y/o efectuar traslados, en la medida que el trabajador pueda desarrollar la función a asignar y cumpla con el perfil requerido para la posición.

La Empresa comunicará a la Organización Gremial signataria del Convenio Colectivo de Trabajo, los cambios tecnológicos u organizativos y las reconversiones laborales que incidan en el personal.

Producida dicha comunicación, la Empresa proporcionará a los Sindicatos locales la siguiente información:

a) Alternativas de asignación de nuevas tareas dentro de la especialidad o grupo laboral.

b) Alternativas de asignación de nuevas tareas que impliquen cambios en la especialidad o grupo laboral. Con los cursos de capacitación asociados, y tomando en consideración las condiciones psíquicas y físicas del personal a reconvertir para cumplir nuevas tareas.

c) Alternativas de traslados.

d) Eventuales posibilidades de desvinculación.

La Empresa no podrá implementar las modificaciones laborales que surjan de la aplicación del presente artículo, antes de transcurrido el plazo de 60 días corridos desde que cada sindicato haya sido informado de las alternativas mencionadas precedentemente.

ART. 108 BIS- CAMBIOS ORGANIZACIONALES - ACTA 17/12/2003

Cuando las Empresas implementen cambios en la organización del trabajo por razones tecnológicas, económicos y/o de mercado, que pudieran afectar las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores comprendidos por el presente Convenio y que por su índole (concentraciones, enrutamientos, etc.) implicara impactos desiguales en el empleo en distintas zonas geográficas del territorio Nacional, deberá comunicar a la FOEESITRA con una antelación no menor a 30 días, su magnitud, alcance y personal involucrado. Dentro de dicho plazo la FOEESITRA podrá realizar propuestas alternativas a los proyectos inicialmente planteados, que serán evaluadas por las Empresas, aplicándose de ser necesario, los incisos a) a d) del Art. 108 del presente Convenio.

ACTA 30/07/1997

.......las Empresas proponen acordar con la Organización Sindical y merced a su petitorio, que ante situaciones insalvables de ajustes dotacionales que puedan producirse, por las variaciones del mercado, se podrán establecer, como preservación de los puestos de trabajo y respuesta social, entre otras, las siguientes medidas:

a) Aplicar el mecanismo del Art. 108 del Convenio Colectivo de Trabajo 201/92.

b) El desarrollo de nuevas actividades o negocios por parte de las Empresas, conlleva el compromiso de éstas a negociar las nuevas condiciones laborales con la FOEESITRA, dentro de su ámbito de representatividad.

c) Reducción de Jornada de Trabajo (a convenir)

d) Apertura anual de Prejubilaciones.

e) Las Empresas abrirán registros de retiros compensados, por lapsos anuales a convenir, en los que trabajadores podrán inscribirse y las Empresas manifestarán su aceptación o no, dentro del mismo plazo.

   Las partes podrán incorporar a través de la Comisión Paritaria Permanente, otras alternativas tendientes a la preservación del empleo y sus efectos sociales.

ART. 109

Ambas partes han coincidido en celebrar el presente Convenio Colectivo de Trabajo, consciente de los derechos y obligacionesrecíprocas emergentes del servicio público que se presta.

Asimismo, reconocen la especial significación que tiene la capacitación, la colaboración, la eficiencia y el respeto mutuo, tanto en las relaciones laborales en la Empresa, como en lo que hace a los clientes, comprometiéndose recíprocamente a velar por el cumplimiento de tales objetivos, preservando la ética en la realización de las tareas.

ART. 110 TRABAJOS A TERCEROS - ACTA 28/06/1994

Las partes acuerdan que el otorgamiento por parte de las Empresas de trabajos a terceros dentro del plan de expansión, no afectará a la dotación permanente de las mismas. Cuando como consecuencia de necesidades circunstanciales del servicio, generadas por una excesiva acumulación de tareas de mantenimiento que son realizadas normal y habitualmente por los trabajadores de las Empresas y que no puedan ser atendidas por estos, las Empresas informarán al Sindicato del área de su jurisdicción, el otorgamiento de trabajos a terceros y el tiempo estimado de duración de los mismos.

ACTA 30/07/1997

1) Las funciones que realizarán los actuales planteles del personal representando por la F.O.E.E.S.I.T.R.A, mientras se mantengan las condiciones actuales –eventualmente el año 2000-, serán las establecidas en el Acta Gremio- Empresa del 24/12/1996, integrante del Convenio 201/92.

   En caso de producirse innovaciones, estas deberán ser consideradas por la Comisión Paritaria Nacional Permanente.

2) A partir de la firma de la presente acta, cuando sea necesario delegar una nueva actividad de las contenidas en las funciones mencionadas en el Punto 1), entre las básicas y principales de la concesión, las Empresas que pasarán a realizar las mismas deberán cumplimentar el Convenio Colectivo 201/92, sin perjuicio de negociar la suscripción de acuerdos con la F.O.E.E.S.I.T.R.A que contemplen las particularidades inherentes a dicha actividad. Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a arbitrar los medios que faciliten la materialización de esos documentos laborales.

3) Las Contrataciones de trabajo a terceros, no afectarán las tareas comprometidas en la presente Acta, con excepción de las situaciones enumeradas en el Art. 110 del convenio Colectivo de trabajo N° 201/92, y excepcionalmente las establecidas en el Punto 2) del presente.

ACTA 23/07/2003

Atento la estabilidad acordada se conviene en este acto la conformación de una Comisión Especial Empresa-Gremio a efectos de discutir un instrumento básico de condiciones laborales para empresas de terceros que será considerado por las Partes dentro de las condiciones de contratación de los mismos cuando deban atender tareas comprendidas en el CCT Nª 201/92. Todo ello en concurrencia con lo establecido en el Art. 110 del mencionado Convenio y lo acordado por las Partes en el acta del 30 de julio de 1997, homologada el 2 de octubre de 1997, bajo Resolución 217 del expediente 64062/97.

La presente comisión deberá expedirse en el término de 90 días hábiles. De no llegar a un acuerdo entre las Partes, éstas acuerdan sujetar sus diferencias a un proceso de mediación, en el cual el mediador será acordado entre las Partes.

ACTA 10/12/2004

Las empresas se comprometen a ir produciendo los ingresos de personal que permitan reemplazar las tareas actualmente tercerizadas. Se conformará una comisión para analizar las tareas involucradas, los plazos y la asignación del personal por áreas.

Las partes acuerdan formar una comisión que realizará el seguimiento de los futuros ingresos. Esta comisión además tratará la posible participación de los terceros, en caso de emergencias y/o plan de obras.

ACTA 23/02/2005

En razón de lo acordado por las Partes en Acta del 10/12/2004, respecto al ingreso de personal para suplir las tareas de los terceros, LAS PARTES ACUERDAN:

PRIMERO: Conformar una Comisión Especial que definirá en un plazo máximo con vencimiento el 31/06/2005, las características de los ingresos, perfiles, capacitación y regiones, como también los cupos que luego de esos estudios habilitarán las Empresas, lo que se apruebe será vigente para el 2005.- Las definiciones se implementarán a medida que se acuerden entre las partes.-

SEGUNDO: Las Empresas para los sucesivos años, informarán a la FOEESITRA los programas de dotación de acuerdo a la Ley 25.877, en los meses de noviembre y diciembre y consideran los ingresos que correspondan al compromiso asumido.

TERCERO: la Comisión Paritaria Nacional realizará el seguimiento de los futuros ingresos.

ACTA 30/07/2007

La Empresa hará los mayores esfuerzos para limitar la actividad de terceros en las tareas convencionadas, frente a situaciones límites deberá cumplimentar con los términos del Art. 110 del CCT 201/92, hasta la entrada en vigencia del convenio colectivo de trabajo de la rama terceros (Telecom).

La Empresa hará los mayores esfuerzos para limitar la actividad de terceros en las tareas convencionadas, y frente a situaciones extraordinarias deberá cumplimentar con los términos del Art. 110 del CCT 201/92, hasta la entrada en vigencia del convenio colectivo de trabajo de la rama terceros (Telefónica).

ART. 111 - MOVILIDAD FUNCIONAL - ACTA 12/01/2010

Vigencia: desde 01-01-2011

Se define como movilidad funcional a la aptitud que tiene todo trabajador para realizar tareas que sean propias de su ámbito laboral y profesional, a partir de acceder a la capacitación y entrenamiento adecuados que le permita ampliar sus conocimientos y habilidades.

En este marco las partes se comprometen a lo siguiente:

- Las Empresas a proveer la capacitación y entrenamiento mediante programas formales y/o prácticas que correspondan, así como también a aplicar la organización, condiciones y medio ambiente de trabajo apropiado al rol polivalente definido.
- Los trabajadores a realizar las tareas del grupo laboral al que pertenecen o de la especialidad para el caso de los “auxiliares” tanto de índole técnica, operativa y administrativa, que eventualmente hubiese que llevar a cabo para optimizar la continuidad del servicio, dentro de los plazos y cronogramas establecidos por las Empresas.

ART.112 GRUPOS LABORALES - ACTA 12/01/2010

Vigencia: desde 01-01-2011

Los grupos laborales con movilidad funcional son definidos en el Anexo I. Se indica para cada uno de los mismos la descripción enunciativa de funciones, las categorías y denominaciones, y las carreras profesionales.

El personal que revista en las categorías de “Auxiliar” podrá ser asignado a distintas tareas dentro de cada especialidad. Asimismo, en el caso de las categorías de “oficial”, el personal podrá ser asignado a distintas tareas dentro de su grupo de trabajo. Ello podrá acontecer cuando el personal se encuentre en condiciones de desempeñarlas, tanto desde el punto de vista teórico práctico, como del psicofísico, si la naturaleza de la función a desempeñar así lo requiere.

Art.113 RECOMENDACIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL ACTA 04/01/2006

Las recomendaciones de la Comisión Gremio-Empresa de Higiene y Seguridad Laboral, podrán ser aprobadas por la Comisión Paritaria Nacional, la cual previamente podrá asimismo, y en su caso modificarlas.

Las que sean aprobadas formarán parte del Convenio Colectivo de trabajo en su anexo IV, con la vigencia que corresponda.”

ANEXO I

GRUPOS LABORALES Y CARRERAS PROFESIONALES

PRIMERO: Con la vigencia de las nuevas carreras laborales establecidas en el Anexo A de la presente, las partes introducen diferentes posibilidades de desarrollo profesional dentro del ámbito del convenio mencionado, a saber:

- Crecimiento dentro del grupo laboral:
  - Promociones basadas en el enriquecimiento de las tareas y en la ampliación de conocimientos y funciones asociados a las diversas especialidades del grupo laboral. Limitado en su máximo nivel a los cupos que en cada caso se determinan de acuerdo a las necesidades detectadas por las partes.
  - Mejora en el posicionamiento, en las categorías superiores, basada en una mejora cualitativa en la realización de su trabajo, en la profundización de conocimientos y mayor dedicación.
  - Cobertura de vacantes de posiciones correspondientes a tareas diferenciales.

- Crecimiento fuera del grupo laboral:
  - Mediante la capacitación en funciones pertenecientes a otro grupo laboral. A tal fin la empresa utilizará un modelo de articulación de grupos laborales de acuerdo a lo que se establece el Anexo A, además elaborará planes de capacitación con cupos a definir por la Empresa de acuerdo a las necesidades y periodicidad que exija el negocio, de manera tal que posibiliten la reconversión del personal. Sin perjuicio de los cambios de grupo laboral que pudieren resultar de lo dispuesto en el art. 108 del CCT 201/92 o de adecuaciones por causas médicas, la empresa instrumentará el proceso de Oportunidades de Desarrollo para la cobertura de las vacantes que pudieran surgir en cualquier grupo laboral con personal perteneciente a otros grupos. Este mecanismo posibilitará la ampliación de las expectativas de crecimiento de los empleados.

SEGUNDO: Las partes acuerdan las siguientes pautas que regirán para los nuevos grupos y carreras laborales establecidas en el presente Anexo A:

- Las categorías de “Auxiliar” tendrán asociadas funciones pertenecientes a determinada especialidad dentro de cada grupo laboral.

- El personal que revista en las categorías profesionales cuya denominación se inicia con el término “Oficial” realizará las funciones que la empresa le asigne correspondientes a cualquiera de las especialidades del grupo laboral. Será por tanto inherente a la categoría de Oficial la realización de tareas de diferentes especialidades dentro del grupo laboral, siempre que se cumplan lo establecido en el artículo 111 y 112 del presente convenio.

- Es intención de las partes que, luego del período de transición establecido en el Anexo A, la totalidad del personal de los distintos grupos laborales tenga la posibilidad de acceder a la categoría de “Oficial Superior” de su grupo laboral, en la medida que cumpla con los requisitos y condiciones pactadas en cada caso. Esto se manifiesta en el entendimiento que el enriquecimiento de las funciones que resulta de abarcar diferentes especialidades, posibilitará una mejor organización del trabajo, el logro de los parámetros de calidad, eficiencia y velocidad de respuesta que el mercado exige en el actual entorno competitivo.

- ❖ En caso del personal que revista en la categoría “Oficial Especializado” tendrá adicionalmente la función de transmitir conocimientos referentes a innovaciones o mejoras en el trabajo, con el objeto de facilitar la concreción de las tareas y la consecución de los objetivos del grupo. Las partes entienden que cada grupo laboral que incluya esta función deberá tener un porcentaje estipulado de su dotación en estas condiciones, de manera de garantizar una determinada cobertura y distribución de personal con la máxima capacidad dentro de cada grupo laboral, con la posibilidad de realizar las funciones adicionales mencionadas.

<u>Exclusivamente para el ámbito de Telefónica S.A</u>

- ❖ Para las funciones diferenciales o especiales, se crean las posiciones de “Técnico de Proyectos y Obras”, “Técnico de Operación de Red”, “Ejecutivo de Cuenta Mayorista”, “Ejecutivo de Cuenta Negocios”, “Ejecutivo de Cobros”, “Gestor de Ventas”, “Analista Administración/Staff”, “Técnico Administración/Staff” y “Técnico Logísitca/Infraestructura y Servicios Generales” según el grupo laboral que se trate, con tareas bien específicas para cada puesto detalladas en el Anexo A.

- ❖ El Grupo Laboral **Fuerza de Venta Directa** mantiene las siguientes condiciones especiales que se fijaron en acta de fecha 10/03/2009 para el Grupo Laboral Clientes, a saber:
  - o Será de aplicación para este grupo laboral, en tanto no alteren las condiciones establecidas en el presente acuerdo, las disposiciones del CCT 201/92, a excepción del artículo 15.
  - o Los trabajadores comprendidos .en la presente, deberán realizar además las tareas técnicas y/o administrativas inherentes al grupo laboral, ya sean de carácter complementarias y/o suplementarias para comenzar, proseguir, completar o perfeccionar una tarea o proceso.

    A tal efecto, sin perjuicio de considerar las habilidades básicas de cada trabajador, la Empresa dotará a los mismos de la capacitación y/o entrenamiento adecuado para la eficaz realización de las distintas tareas encomendadas.

- ❖ Tanto para el grupo laboral **Clientes Carterizados** y **Fuerza de Venta Directa** se debe tener en cuenta
  - o Es condición inherente a estos grupos laborales el cobro de remuneraciones variables basado en el logro de objetivos individuales y/o grupales. Hasta tanto las partes determinen paritariamente nuevos sistemas de remuneración variable, las partes acuerdan que la empresa continuará aplicando a estos grupos de trabajo los sistemas de incentivos, comisiones y concursos por ventas que actualmente está aplicando al personal a encuadrar y en la forma en que actualmente se aplica.
  - o Es condición inherente a estos grupos laborales la movilidad geográfica, por lo que las partes coinciden en que el personal de este grupo laboral podrá tomar y/o dejar servicio, así como trasladarse dentro de la jornada de trabajo, en cualquier lugar que se encuentre dentro de su zona geográfica de actuación y conforme las normas convencionales establecidas en el art. 51 del CCT 201/92, garantizando la toma de servicio en la oficina de asiento al menos una vez por semana salvo situaciones de fuerza mayor.

- En los casos que los empleados no puedan alcanzar los objetivos mínimos fijados para dichas funciones durante dos períodos consecutivos, la empresa deberá brindar capacitación y/ó entrenamiento adecuados para la eficaz realización de las tareas encomendadas y de ser necesario completar una planilla diaria con las visitas realizadas a los distintos clientes o potenciales clientes, para facilitar un plan de mejora monitoreado por su superior. Cumplido lo expuesto precedentemente, y en caso de continuar sin mejorar los indicadores de performance del empleado en un plazo máximo de 6 meses, la Empresa evaluará la reubicación del mismo en otras áreas de la empresa.
- En el caso del personal que desarrolle funciones de este grupo laboral, la empresa podrá establecer modificaciones y reasignaciones de cartera siempre y cuando no produzcan trato inequitativo.

ASIGNACIONES ADICIONALES

Las partes acuerdan fijar a partir del 01/01/2010 la asignación “Personal a Cargo” en el valor de $ 505 mensuales, dejando sin efecto lo anteriormente dispuesto en el Anexo I del CCT 201/92 a partir de la fecha mencionada. El trabajador percibirá dicha asignación en tanto y en cuanto no deje de cumplir una función con tal característica. Cuando por modificación de su función o de la estructura de las Empresas, deje de poseer personal a cargo, el trabajador dejará de percibir automáticamente la asignación.

A partir del 10/12/2009, las nuevas promociones que se realicen para cubrir las vacantes de supervisión que se produzcan en los distintos grupos laborales, serán excluidas del CCT 201/92.
Asimismo la actual categoría 5 del grupo laboral Telegestión que percibe el “Adicional Personal a Cargo” se ajustará a los mismos términos mencionados anteriormente y continuará revistando en dicha categoría en forma excepcional a partir del 01/01/2011.

Por su parte el trabajador que hasta la fecha del presente acuerdo venia cobrando efectivamente la asignación “Acta 28/06/1994 – Anexo D1”, continuará percibiéndola, en tanto no se encuentren afectados a grupos de trabajo en turno diagramado. Los montos percibidos a partir del acta de la fecha indicada, correspondientes a la categoría en que revistaban los trabajadores involucrados son los siguientes:

EX CATEGORIA	SUMA NOMINAL
A	48
B	53
C	60
D	69
E	77
F	85

AMBITO

TELEFÓNCIA ARGENTINA S.A.

GRUPOS LABORALES Y ESPECIALIDADES

1. Proyectos y Obras
- Proyectos.
- Sobrestancia de Instalaciones.
- Sobrestancia de Mantenimiento.
- Sobrestancia de Obras.

2. Operación de Red
- Operación y Mantenimiento (incluye Conmutación, Transmisión, Torreros, Energía y Aire Acondicionado)
- Gestión de Red y Servicios.
- Registro y Asignación.
- Calidad de Servicio.

3. Asistencia Técnica (incluye Servicios Especiales)
- Instalador.
- Revisador.
- Probador/Cruzador.
- Empalmador/Presurizador.
- Back Office 114.

4. Comercial
- Ventas.
- Atención Comercial.
- Soporte Comercial.

5. Administración / Staff
- Registro y Procesamiento de Datos.
- Confección de informes y Seguimiento de Proceso.

6. Logística / Infraestructura y Servicios Generales
- Logística.
- Soporte de Infraestructura y Servicios Generales.

7. Telegestión
- Telegestión Información.
- Telegestión Comercial.
- Telegestión Soporte Técnico.

8. Fuerza de Venta Directa

9. Almacén

10. Líneas

11. Clientes Carterizados

1.- GRUPO LABORAL: **PROYECTOS Y OBRAS**

Descripción: Incluye las siguientes especialidades, cuyas funciones se detallan a título enunciativo:

Proyectos: Realizar los proyectos y los requerimientos de plantel exterior y equipos asociados para la expansión o adecuación de la red. Desarrollar los proyectos de edificios e instalaciones normalizadas para albergar equipos de la red. Realizar la ingeniería de detalle. Realizar el análisis y la evaluación técnica de los proyectos y de las ofertas. Elaborar normas de ingeniería y construcción en materia de elementos de red, redes y obras. Confeccionar las especificaciones y las características técnicas de los equipos de las redes y servicios de telecomunicaciones. Definir, actualizar e implantar los procesos de explotación de redes y servicios de telecomunicaciones. Participar en la definición de las pruebas piloto de todos los nuevos equipos y sistemas de gestión. Desarrollar la programación técnica-económica del plan de obras. Realizar el seguimiento y validar las reprogramaciones. Administrar las altas, bajas y modificaciones al plan de obras durante su ejecución. Administrar los contratos y su adecuación a las necesidades de los proyectos.

Sobrestancia de Instalaciones: Realizar el seguimiento de tareas de provisión de productos y servicios, mantenimiento preventivo y correctivo de líneas y colocación de postes. Evaluar y solucionar pedidos informados por problemas en la instalación. Controlar a las contratas que cumplan con las especificaciones correspondientes

Sobrestancia de mantenimiento: Coordinar y replantear la obra en sitio, otorgar las especificaciones a las contratas y controlar el cumplimiento del trabajo realizado. Efectuar seguimiento de averías.

Sobrestancia de obras: Efectuar el seguimiento general de las órdenes de compra y contratos de obras, de acuerdo al cronograma preestablecido e informar de las novedades.

Categorías profesionales:

Categoría	Denominación profesional			
2	Auxiliar Proyectos	Auxiliar Sobrestancia de Instalaciones	Auxiliar Sobrestancia de Mantenimiento	Auxiliar Sobrestancia de Obras
3	Auxiliar Principal Proyectos	Auxiliar Principal Sobrestancia de Instalaciones	Auxiliar Principal Sobrestancia de Mantenimiento	Auxiliar Principal Sobrestancia de Obras
4	Oficial de Proyectos y Obras			
5	Oficial Superior de Proyectos y Obras			
6	Oficial Especializado de Proyectos y Obras			

Funciones *diferenciales:*

Se identificarán como **Técnico Proyectos y Obras** y realizarán las siguientes funciones:

Ingeniería: Desarrollar la medición de la fibra óptica. Realizar en forma autónoma proyectos de anillos integrales de Grandes Clientes, radiobases. Efectuar el análisis para creación de redes de acceso, ampliación de redes existentes, tanto cobre, FO como FTTH. Realizar transferencias de CT, vuelcos, cortes de áreas de servicio, estudios de demanda y optimización de inversiones. Realizar proyectos de redes de transporte interurbanas de gran magnitud, complejidad y trascendencia. Sobrestancia final de obras, ejecutando la aceptación final.

Certificación y Contratos: Diseñar, establecer y comunicar los procedimientos, procesos y criterios de operación de cada una de las tareas del proceso de certificación. Realizar el seguimiento de los indicadores de operación del proceso de certificación a su cargo y control de contratos. Coordinar con las áreas operativas la implementación del proceso de Certificación. Asegurar el flujo de información necesaria que permita detectar desvíos. Definir e implementar los procedimientos que permitan corregir estos desvíos. Recepcionar, registrar y controlar los baremos y certificados para el pago a las contratistas por los trabajos realizados.

Categorías profesionales:

Categoría	Denominación profesional
W *	Técnico Proyectos y Obras W
X	Técnico Proyectos y Obras X
Y	Técnico Proyectos y Obras Y
Z	Técnico Proyectos y Obras Z
Z1	Técnico Proyectos y Obras Z1
Z2	Técnico Proyectos y Obras Z2

* Categoría profesional que tendrá vigencia hasta el 31/12/13.

2.- GRUPO LABORAL: **OPERACIÓN DE RED**

Descripción: Incluye las siguientes especialidades, cuyas funciones se detallan a título enunciativo:

Operación y Mantenimiento: Operar y mantener los equipos de conmutación, transmisión, datos, TV digital, energía, aire acondicionado, redes de transmisión de fibra óptica (empalmes y mantenimiento de equipos de FO), radio enlaces, satelital y sistemas asociados. Definir y aplicar los diferentes planes de acción preventivos, predictivos y correctivos. Obtener, analizar y validar los indicadores. Realizar, coordinar y controlar la instalación, la sobrestancia, la aceptación y la puesta en servicio de los equipos. Actualizar y comunicar la documentación asociada a la actividad. Mantenimiento de torres, mástiles y antenas.

Gestión de Red y Servicios: Explotar las redes y servicios de telecomunicaciones a través de los sistemas técnicos de gestión. Asegurar la calidad en la provisión y producción de servicios. Realizar la operación, el mantenimiento y la aceptación de equipos asociados a las redes y servicios de telecomunicaciones. Recibir y efectuar la gestión y el seguimiento de reclamos de clientes. Optimizar la utilización de los recursos de red disponibles.

Registro y Asignación: Efectuar la carga y la asignación de facilidades vacantes en la red (pares, números, enlaces y equipos con tecnología flexible). Asignar y reasignar pares entre centrales y requerimientos de líneas especiales. Gestionar solicitudes (voz y digitalización). Mantener un registro de planta digital actualizado con el fin de garantizar el conocimiento y disponibilidad de la red tanto de acceso como de transporte para cobre o fibra óptica. Responder en tiempo y forma las solicitudes de empresas terceras sobre información de la planta externa de la Empresa de forma tal que se minimice la posibilidad de daños en el plantel que produzcan interrupción en los servicios prestados

Calidad de Servicio*:* Analizar los procesos que atañen a la calidad de prestación de servicios, proponiendo las mejoras necesarias. Elaborar y controlar el cumplimiento de los contratos de servicio. Controlar la evolución de los indicadores mayores y estratégicos analizando los desvíos y proponiendo acciones correctivas. Elaborar estadísticas e informes relacionados con la calidad de prestación de los servicios.

Categorías profesionales:

Categoría	Denominación profesional			
2	Auxiliar Operación y Mantenimiento	Auxiliar Gestión de Red y Servicios	Auxiliar Registro y Asignación	Auxiliar Calidad de Servicio
3	Auxiliar Principal Operación y Mantenimiento	Auxiliar Principal Gestión de Red y Servicios	Auxiliar Principal Registro y Asignación	Auxiliar Principal Calidad de Servicio
4	Oficial de Operación de Red			
5	Oficial Superior de Operación de Red			
6	Oficial Especializado de Operación de Red			

Funciones *diferenciales:*

Se identificarán como **Técnico Operación de Red** que tiene las siguientes responsabilidades:

Centro de Gestión y Diagnóstico: Gestionar – Derivar – Pruebas del técnico de campo, todos los pedidos de instalación, puesta en marcha y reclamos de Servicios Especiales de los Grandes Clientes. Manejar de todas las configuraciones, gestiones de equipos central y acceso al cliente que soportan los Servicios. Reparar y realizar pruebas de los equipos / placas / circuitos del Backbone de la Red Digital de Circuitos. Brindar soporte (asesoramiento, capacitación, elaboración de instructivos) al técnico de campo. Resolver Nivel 2 de resolución en fallas cuando excede al técnico en sitio tanto en instalaciones como en averías. Coordinación y vuelco en ampliaciones / migraciones / a causa de las evoluciones de tecnologías del Backbone de la Ultima Milla. Asesorar a ejecutivos de cuentas y coordinadores de ventas acerca de características y límites técnicos de los productos y servicio de valor agregado sobre ADSL.

Planta Interna: Ser referente, dar soporte en su área o región sobre los elementos de planta o sistemas de su especialidad. Colaborar activamente resolución de averías complejas con los empleados del área y región, dando asesoramiento sobre los temas de su especialidad. Capacitar y asistir al personal del área / región sobre los elementos de planta o sistemas de su especialidad y proponer mejoras a los métodos de trabajo. En el interior del país y con determinados equipos, deberán realizar la aceptación de los mismos

Categorías profesionales:

Categoría	Denominación profesional
X	Técnico Operación de Red X
Y	Técnico Operación de Red Y
Z	Técnico Operación de Red Z
Z1	Técnico Operación de Red Z1
Z2	Técnico Operación de Red Z2

3.- GRUPO LABORAL: **ASISTENCIA TÉCNICA**

<u>Descripción:</u> Incluye las siguientes especialidades, cuyas funciones se detallan a título enunciativo:

Instalador: Realizar instalaciones (montaje y/o desmontaje) de líneas de acceso y equipos terminales de clientes (SBT, banda ancha, decodificadores digitales e inalámbricos), telefonía pública, rural y servicios telefónicos temporarios

Revisador: Localizar y reparar las faltas que se producen en líneas o equipos de clientes de telefonía básica, televisión digital, banda ancha y telefonía pública, desde la caja del terminal hasta el equipo (pasando por el cable de bajada e instalación interna). Realizar el mantenimiento preventivo y correctivo de todos los elementos de la red de dispersión y las cruzadas en el subrepartidor.

Probador / Cruzador: Probar el funcionamiento de las líneas de clientes de oficina y/o directas desde la mesa de prueba de la central. Realizar las cruzadas en el repartidor y localizar y reparar las fallas que allí se producen. Distribuir y despachar las reparaciones entre los distintos sectores operativos. Realizar el análisis y el seguimiento de las faltas y sus reparaciones.

Empalmador / Presurizador: Realizar los empalmes en la red primaria y secundaria, cables de oficina, coaxiles y fibra óptica de alta o baja capacidad en tendidos nuevos o modificados de los mismos, ya sea por ampliación como por faltas que se produzcan. Mantener la presión neumática de los cables (localizar y reparar averías); conexión y verificación del buen funcionamiento del equipo asociado. Tareas preventivas: tareas de armario o listones, cambios de módulos o cruzadas, reasignación o cambio de acometida, cambio y acondicionamiento de cajas

Back Office Técnico: Analizar flujo llamadas de los servicios de ADSL, STB; detectar e informar masivas de Planta Interna; realizar seguimiento de averías masivas, reiteradas de los servicios de STB, ADSL, DTH, VOIP, IPTV, CAM24, Video,FFTH; asegurar la correcta implementación de nuevos productos, participar en la creación del nuevo modelo de atención , gestionar los reclamos ingresados al sector derivando al sector correspondiente o telegestionando para su cierre con conformidad; atender las derivaciones de la primer línea, dar soporte a los técnicos en la calle

<u>Categorías profesionales:</u>

Categoría	Denominación profesional				
1	Auxiliar Instalador	Auxiliar Revisador	Auxiliar Probador/Cruzador	Auxiliar Empalmador/Presurizador	Auxiliar Back Office 114
2	Auxiliar Principal Instalador	Auxiliar Principal Revisador	Auxiliar Principal Probador/Cruzador	Auxiliar Principal Empalmador/Presurizador	Auxiliar Principal Back Office 114
3	Oficial de Asistencia Técnica				
4	Oficial Superior de Asistencia Técnica				
5	Oficial Especializado de Asistencia Técnica				

Todo trabajador de este grupo laboral que cuente con el puesto de “Oficial” deberá poder realizar adicionalmente las tareas asociados a Servicios Especiales, a saber:

Servicios Especiales: Suministrar información para la elaboración de estudios técnicos de factibilidad para la instalación de nuevos servicios para el segmento empresas, grandes clientes y operadores mayoristas. Gestionar y ejecutar las actividades de construcción, instalación y habilitación del acceso (por cobre, fibra óptica y satelital) y las tareas de implementación de los equipos CPE (Customer Premice Equipment: router, switches, hub, equipos satelitales, etc.) de acuerdo con el servicio requerido para el segmento empresas, grandes clientes y operadores mayoristas. Atender las solicitudes de reclamo de servicio del segmento atendido y efectuar las actividades de resolución de fallas en la red de acceso y equipos CPE. Gestionar y ejecutar las operaciones de mantenimiento preventivo y/o correctivo de equipos y redes asociadas (transmisión de datos, internet y servicios de valor agregado).

Todo “Oficial” que realice tareas de Servicios Especiales a tiempo completo, siendo ésta su única función, deberá revestir la categoría 5. Para cubrir las vacantes de Servicios Especiales de Tiempo Completo deberá ser seleccionado mediante el proceso de convocatoria.

El Oficial Especializado de Asistencia Técnica deberá saber utilizar instrumentos de medición y localización de cobre y fibra óptica.
Todo empleado que a la fecha del acta esté desempeñándose en el área del Back Office Técnico, mantendrá sus condiciones laborales, no obstante, para el nuevo personal que ingrese a trabajar al área a partir de la fecha del acta, regirá una jornada laboral de 7 hs

4.- GRUPO LABORAL**: COMERCIAL**

<u>Descripción:</u> Incluye las siguientes especialidades, cuyas funciones se detallan a título enunciativo:

Ventas: Realizar las actividades en forma personalizada de venta, seguimiento de la venta y desarrollo de la cartera de clientes en oficinas de la compañia. Actuar como responsable primario ante el cliente. Realizar el primer nivel de asesoramiento.

Atención Comercial: Realizar en forma personalizada las actividades de información, reclamos de los distintos segmentos de clientes, trámites varios y ventas.

Soporte Comercial (Back Office): Realizan todas las actividades de soporte (incluyendo llamadas a clientes) correspondientes a atención comercial, atención comercial telefónica, ventas, telemarketing y canales complementarios.

<u>Categorías profesionales:</u>

Categoría	Denominación profesional		
1	Auxiliar Ventas	Auxiliar Atención Comercial	Auxiliar Soporte Comercial
2	Auxiliar Principal Ventas	Auxiliar Principal Atención Comercial	Auxiliar Principal Soporte Comercial
3	Oficial de Comercial		
4	Oficial Superior de Comercial		
5	Oficial Especializado de Comercial		

5.- GRUPO LABORAL: **ADMINISTRACIÓN / STAFF**

Descripción: Incluye las siguientes especialidades, cuyas funciones se detallan a título enunciativo:

Registro y Procesamiento de datos: Cargar en sistemas de la compañía transacciones propias del área en donde se desempeña según cronograma y criterios establecidos manteniendo actualizada la información. Separar y organizar los documentos utilizados sobre la base de una clasificación preestablecida. Verificar la carga de datos para identificar potenciales errores y realizar revisiones y ajustes posteriores si es necesario. Preparar la documentación de distintas fuentes a procesar, revisarla y corregir toda incongruencia. Consolidar la información, organizar y controlar los archivos del área y catalogar los documentos de modo de facilitar la consulta.

Confección informes y seguimiento proceso: Desarrollar actividades de apoyo al área que incluyen la preparación de informes estadísticos, de seguimiento de resultados, procesos efectuados, presupuestos, etc. a los efectos de proporcionar información para el análisis y la toma de decisiones

Categorías profesionales:

Categoría	Denominación profesional	
1	Auxiliar Registro y Procesamiento de datos	Auxiliar Confección informes y seguimiento proceso
2	Auxiliar Principal Registro y Procesamiento de datos	Auxiliar Principal Confección informes y seguimiento proceso
3	Oficial de Administración/Staff	
4	Oficial Superior de Administración/Staff	
5	Oficial Especializado de Administración/Staff	

Funciones diferenciales:

Se incluyen estas posiciones:

- **Analista Administración/Staff,** se desempeña en alguna de las siguientes áreas: Finanzas, Control de Gestión, Compras, Auditoría, Recursos Humanos, Intervención, Regulación, Calidad, Relaciones Institucionales Secretaría General (Legales), Marketing de los de los distintos segmentos(Productos, Inteligencia Comercial) y realiza algunas de estas funciones:
    - Ejercer la función de planificación y control de gestión en su ámbito de actuación
    - Reunir datos, procesarlos, analizarlos y generar informes para la toma de decisiones de acuerdo al ámbito de incumbencia donde trabaja, ya sea en la cadena de un proceso o en la implementación de un proyecto.
    - Elaborar proyecciones, realizar un seguimiento sobre las acciones realizadas a efectos de corregir posibles desvíos y optimizar acciones futuras.

Categorías profesionales:

Categoría	Denominación profesional
W *	Analista Administración/Staff W
X *	Analista Administración/Staff X
Y	Analista Administración/Staff Y
Z	Analista Administración/Staff Z
Z1	Analista Administración/Staff Z1

* Categoría profesional que tendrá vigencia hasta el 31/12/13.

- **Técnico Administración/Staff,** que realizan las siguientes funciones:

Staff Call y Calidad: Analizar procesos y procedimientos e identificar oportunidades de mejora, operativizando las acciones que surjan, en busca de la eficiencia y satisfacción de los clientes. Medir los procesos críticos utilizando métricas estadísticas, con el objetivo de tomar acciones sobre los posibles desvíos, generando los informes que correspondan. Administrar y mantener las herramientas que soportan la gestión del servicio-sistemas-, ejecutando planes de contingencia ante la posibilidad de realizar las tareas propias del área. Realizar seguimiento de las mejoras implementadas y de indicadores de servicio. Actualizar en forma continua los canales de comunicación que brinde soporte permanente a la gestión y recibir e investigar las causas de los problemas que se manifiestan. Verificar el cumplimiento y evolución de los acuerdos de servicio con las demás áreas mediante un precisa asignación de recursos Detectar necesidades de capacitación, verificando las habilidades mínimas y colaborar en la realización de los cursos. Colaborar en las auditorías internas para la certificación de normas ISO, en la implementación de las normas COPC, Six Sigma y otros proyectos de mejora, cumpliendo con el cronograma y ejecución de las tareas asociadas.

Facturación: Ejecutar y controlar los procesos de prefacturación y facturación, impresión y despacho, a fin de garantizar la correcta facturación de todos los productos y servicios. Ejecutar y controlar los inputs al proceso de prefacturación, garantizando la disponibilidad de los mismos en tiempo y forma. Definir y testear nuevos requerimientos al proceso, como así también, configurar y testear nuevos planes tarifarios y planes de descuentos comerciales y promociones, asegurando su correcta aplicación una vez productivo. Monitorear los consumos y cargos pendientes de facturación. Efectuar el análisis de reclamos de facturación y promover su resolución.

Configuración/Administración Tablas: Realizar la configuración de tablas y circuitos en los sistemas de gestión comercial y técnicos (productos, servicios, promociones, descuentos, tarifas, etc.) y sus interfases, realizando además las mejoras correctivas o evolutivas a incorporar. Efectuar el análisis de reclamos, gestionar la resolución de errores correctivos en los distintos sistemas de gestión y hacer su seguimiento. Participar activamente en el testeo de las configuraciones.

Liquidación incentivos/comisiones: Diseñar, elaborar y liquidar planes de incentivos/comisiones para los distintos canales de venta de los distintos segmentos. Recibir reclamos acerca de liquidaciones y realizar los ajustes de ser necesario. Realizar seguimientos de los planes, desvíos y buscar mejoras en el plan en orden a cumplir los objetivos de ingresos de la compañía.

Reclamos CNC: Gestionar los reclamos de los clientes que lleguen a la CNC, evitando que se inicie el proceso de denuncia ante ese organismo y posteriores imputaciones y sanciones. Gestionar ante las áreas de TASA la solución definitiva del reclamo y realizar un seguimiento personalizado del mismo. Negociar con el cliente buscando obtener el desistimiento definitivo de la denuncia, evitando posteriores imputaciones y sanciones. Actuar como nexo entre clientes, empresa y CAU

Planificación Comercial/Canal on-line: Brindar soporte a la gestión comercial de los Centros Comerciales y los distintos canales de venta para a fin de lograr el cumplimiento del objetivo de atención, ventas y reducción del churn. Definir el Plan Comercial en función del Plan de Negocio tentativo de cada canal y realizar su seguimiento. Desarrollar, informar y efectuar seguimiento de las distintas campañas y acciones comerciales a realizar en los distintos canales para mantener o mejorar el volumen de ventas y cobros, el índice de retención y la calidad de atención. Actualizar el canal on line poniendo foco en las necesidades del cliente. Participar junto a otras áreas en la automatización de los procesos On line de cara a migrar aquellas gestiones comerciales que el cliente pueda realizar vía web

Planificación Operaciones Técnicas: Asegurar la correcta planificación operativa de corto plazo de asignación de reclamos para cada empleado del grupo de Operación y Mantenimiento a efectos de poder hacer frente de manera correcta y adecuada a la demanda de reclamos/averías. Diseñar y hacer seguimiento de la planificación de RRHH y materiales. Definir y ejecutar armado de cuadrilla. Detección de necesidad de mayores RRHH, Estrategia de personal por Administración (Nube). Distribuir los recursos entre los distintos grupos operativos, adicionales.

Gestor Críticos Operaciones Técnicas: Asegurar la correcta evolución de actuaciones por el proceso de reparación con foco en los casos críticos (Entidades, CC, Somos Clientes, antiguos o muy reiterados, etc.). Maximizar la cantidad de averías críticas solucionadas dentro de los plazos preestablecidos. Coordinación entre áreas de solución de casos complejos. Hacer seguimiento uno a uno de casos críticos.

<u>Categorías profesionales:</u>

Categoría	Denominación profesional
W	Técnico Adm./ Staff W
X	Técnico Adm./ Staff X
Y	Técnico Adm./ Staff Y
Z	Técnico Adm./ Staff Z
Z1	Técnico Adm./ Staff Z1

6.- GRUPO LABORAL: **LOGISTICA / INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS GENERALES**

Descripción: Incluye las siguientes especialidades, cuyas funciones se detallan a título enunciativo:

Logística: Programar las necesidades y efectuar los requerimientos de materiales a los sectores compradores. Administrar los Centros de Distribución (recepción, preparación, despacho u distribución de los materiales). Realizar la asignación de materiales a cada unidad de operación. Procesar la documentación por transferencia de materiales. Determinar el medio de transporte, administrar los materiales y programar su tráfico desde el proveedor (en el exterior) y/o Centro de Distribución Central hacia los Centros de Distribución del interior. Recibir, administrar y despachar los materiales obsoletos y de rezago. Gestionar y administrar el stock mínimo de seguridad. Configurar los equipos de acuerdo a la necesidad de prestación de cada cliente. Realizar el control de calidad de materiales de telefonía, TV, banda ancha y demás materiales de consumo a la Organización a través de ensayos químicos, mecánicos y eléctricos.

Soporte de Infraestructura y Servicios Generales: Planificar, desarrollar y administrar: necesidades edilicias, asignación de espacios, equipamiento, control, mantenimiento y renovación de la flota automotor. Ejecutar las prestaciones de servicios de pasajes, hotelería y alquiler de autos. Mantener el archivo general de documentación. Realizar la prestación de diversos servicios de apoyo (recepción, telefonía y fotocopiado) y control de la distribución de la correspondencia interna y externa. Administración y control del cumplimiento de pago de los alquileres. Realizar proyectos y obras inmobiliarias y de infraestructura.

Categorías profesionales:

Categoría	Denominación profesional	
1	Auxiliar Logística	Auxiliar Servicios Generales e Infraestructura
2	Auxiliar Principal Logística	Auxiliar Principal Servicios Generales e Infraestructura
3	Oficial de Logística / Infraestructura y Serv. Generales	
4	Oficial Superior de Logística / Infraestructura y Serv. Generales	
5	Oficial Especializado de Logística / Infraestructura y Serv. Generales	

Funciones diferenciales:

Se identificarán como **Técnico Logística, Infraestructura y Serv. Grales.** que tiene las siguientes responsabilidades:

- Mantener actualizada la información de ocupación de espacios en los edificios y preparar distintos informes
- Analizar la gestión de alquileres del grupo, controlando el pago de los alquileres y cocheras y notificando el cumplimiento contractual de los contratos de locación
- Elaborar el presupuesto anual de alquileres, mantenimiento integral de edificios, limpieza, servicios (energía), equipamiento mobiliario, logística y hacer el seguimiento

- Controlar facturación de servicios (energía: luz, gas, etc.), promover medidas de corrección y/o racionalización de la demanda
- Proyectar obras inmobiliarias e infraestructuras y controlar las actividades vinculadas a las mismas (civil, eléctricas, termomecánica e instalaciones especiales)
- Participar en la elaboración de las especificaciones técnicas de contratos y productos
- Generar la documentación necesaria para la habilitación de ascensores en los inmuebles de Telefónica y de terceros
- Gestionar la compra, alquiler y venta de los inmuebles de la Compañía ante organismos oficiales y particulares
- Realizar la administración económica los stocks de los clientes y el costeo y preciarios de productos/servicios prestados
- Asegurar la correcta contabilización de bienes de uso y bienes de cambio y brindar información para la elaboración de los presupuestos de las áreas

<u>Categorías profesionales:</u>

Categoría	Denominación profesional
W	Técnico Logística, Infraestructura y Serv. Grales. W
X	Técnico Logística, Infraestructura y Serv. Grales. X
Y	Técnico Logística, Infraestructura y Serv. Grales. Y
Z	Técnico Logística, Infraestructura y Serv. Grales. Z
Z1	Técnico Logística, Infraestructura y Serv. Grales. Z1

7.- GRUPO LABORAL: **TELEGESTIÓN**

Descripción: Incluye las siguientes especialidades, cuyas funciones se detallan a título enunciativo:

Telegestión Información (110/000/19): Realizar telefónicamente con soporte de medios informáticos, las actividades de información y gestionar comunicaciones

Telegestión Comercial (112): Realizar telefónicamente con soporte de medios informáticos, las actividades de información, reclamos y ventas de los distintos segmentos de clientes. Efectuar las cobranzas por medios electrónicos.

Telegestión Soporte Técnico (114): Recibir los reclamos por falta de servicio, incomunicación, etc. y realizar las primeras pruebas correspondientes

Categorías profesionales:

Categoría	Denominación profesional		
1	Auxiliar Operador Información	Auxiliar Operador Comercial	Auxiliar Operador Soporte Técnico
2	Auxiliar Principal Operador Información	Auxiliar Principal Operador Comercial	Auxiliar Principal Operador Soporte Técnico
3	Oficial Superior Operador de Telegestión		
4	Oficial Especializado Operador de Telegestión		

8.- GRUPO LABORAL: **FUERZA DE VENTA DIRECTA**

Descripción: Las funciones, a título enunciativo, son: la venta directa de todos los productos de telefonía de la compañía asociados al segmento masivo (segmento residencial) a través de visitas a los clientes y además, procurar expandir las ventas mediante la presentación de nuevos productos a clientes y la búsqueda de nuevos clientes. Es inherente a las funciones de este grupo laboral el cobro de Comisiones y el logro de objetivos de venta.

Categorías profesionales:

Categoría	Denominación profesional
1	Representante Fuerza de Venta Directa 1
2	Representante Fuerza de Venta Directa 2
3	Representante Fuerza de Venta Directa 3

9.- GRUPO LABORAL: **ALMACÉN**

Descripción: Las funciones, a título enunciativo, son separar y embalar la mercadería a enviar a un cliente con los materiales adecuados según especificaciones otorgadas. Cargar y ordenar la mercadería en el camión manualmente o por medio del montacargas con la precaución de no dañarla. Ordenar y agrupar la mercadería.

Categoría profesional:

Categoría	Denominación profesional
1	Peón de Almacén

10.- GRUPO LABORAL: **LÍNEAS**

Descripción: Las funciones, a título enunciativo, son realizar los trabajos de construcción de red primaria y secundaria, cables de oficina, coaxiles y fibras ópticas de alta y baja capacidad en tendidos nuevos o modificados. Reconstrucción de redes de dispersión por vuelco.

Categorías profesionales:

Categoría	Denominación profesional
1	Auxiliar Líneas
2	Auxiliar Principal Líneas

11.- GRUPO LABORAL: **CLIENTES CARTERIZADOS**

Descripción: Incluye las siguientes actividades diferenciales, cuyas funciones se detallan a título enunciativo:

Funciones diferenciales:

Se incluyen los siguientes posiciones:

- **Ejecutivo de Cuenta Mayorista,** responsable de:
  - Gestionar la relación operativa, comercial, y de interconexión y asegurar el cumplimiento del presupuesto de venta de cada uno de sus clientes (Operadores, Prestadores, Cooperativas, etc.) de su cartera
  - Asegurar la gestión de cobranza de las cuentas bajo su responsabilidad

Categorías profesionales:

Categoría	Denominación profesional
Y	Ejecutivo de Cuenta Mayorista Y
Z	Ejecutivo de Cuenta Mayorista Z
Z1	Ejecutivo de Cuenta Mayorista Z1

- **Ejecutivo de Cuenta Negocios,** responsable de:
  - Cumplir con los objetivos de ingresos, cobranzas, ganancia neta de productos, el índice de satisfacción de clientes, etc. para la cartera asignada de clientes de Negocios (Pymes)
  - Detectar necesidades implícitas y explícitas de los clientes, brindar asesoramiento, efectuar seguimiento de reclamos.
  - Realizar el aseguramiento y seguimiento de una efectiva facturación de los productos y servicios vendidos a los clientes
  - Realizar análisis, plan y desarrollo de cada cuenta (cliente) y nuevos negocios, manteniendo en forma periódica actualizado su respectivo seguimiento
  - Promover la venta de proyectos de valor agregado, generando y fortaleciendo los vínculos con personas clave para implementar dichas soluciones
  - Interactuar con distintos sectores integrando un equipo de trabajo frente a los clientes a fin concretar en tiempo y forma la mejor propuesta a presentar al cliente
  - Gestionar la relación operativa, comercial y de servicio y asegurar el cumplimiento del presupuesto de calidad de atención y ventas de los clientes de su cartera.
  - Detectar oportunidades de negocio en la zona donde operan y gestionar la problemática de la competencia.
  - Cumplir con los objetivos de venta de Tarjetas Prepagas en la zona a su cargo (TUP`S).
  - Contactar y gestionar toda la cadena de valor de la conexión de un edificio de departamentos.
  - Interrelacionarse con los desarrollistas para ofrecer y cerrar acuerdos comerciales con los mismos.

- Hacer seguimiento y control de ventas sobre los edificios de su cartera y realizar acciones para aumentar ventas en los mismos.

Categorías profesionales:

Categoría	Denominación profesional
W	Ejecutivo de Cuenta Negocios W
X	Ejecutivo de Cuenta Negocios X
Y	Ejecutivo de Cuenta Negocios Y
Z	Ejecutivo de Cuenta Negocios Z
Z1	Ejecutivo de Cuenta Negocios Z1

- **Ejecutivo de Cobros,** responsable de :
  - Gestionar en forma personalizada la morosidad la cartera asignada de clientes asignado con el fin de maximizar la cobranza y con el fin de minimizar el índice de incobrabilidad.

Categorías profesionales:

Categoría	Denominación profesional
W	Ejecutivo de Cobros W
X	Ejecutivo de Cobros X
Y	Ejecutivo de Cobros Y
Z	Ejecutivo de Cobros Z
Z1	Ejecutivo de Cobros Z1

- **Gestor de Ventas,** responsable de**:**
  - Crear, desarrollar, gestionar y administrar los proyectos especiales generados destinados a mejorar el desempeño comercial de la fuerza de ventas y hacerles seguimiento mediante indicadores
  - Coordinar y realizar la operación comercial de los canales y el análisis de su performance y los recursos utilizados
  - Hacer seguimiento de las ventas de los canales y controlar la calidad de las mismas con respecto a los objetivos
  - Gestionar acciones de capacitación técnica y comercial hacia los canales asociados a procesos y lanzamiento de nuevos productos
  - Buscar soluciones a problemas vinculados con las ventas, reclamos, facturación, etc. en búsqueda de oportunidades de mejora

Categorías profesionales:

Categoría	Denominación profesional
W	Gestor de Ventas W
X	Gestor de Ventas X
Y	Gestor de Ventas Y
Z	Gestor de Ventas Z
Z1	Gestor de Ventas Z1

A. MECANISMOS DE DESARROLLO

1.- MECANISMOS DE PROMOCION - CATEGORÍAS 1 A 6

- **EVALUACIÓN CONCEPTUAL=** La Empresa desarrollará una herramienta de evaluación que estará compuesta por los siguientes factores:
  - Examen teórico sobre nociones básicas acerca de las distintas especialidades del grupo laboral

  La evaluación conceptual se realizará en los meses de marzo, julio y noviembre de cada año, pudiéndose presentar los trabajadores cuando cumplan las condiciones y plazos establecidos para cada grupo laboral.

  El personal que apruebe la evaluación conceptual será promocionado a partir del mes inmediatamente posterior.

  El personal que no apruebe la evaluación conceptual, deberá esperar 12 meses antes de poder volver a presentarse a una nueva evaluación.

- **CONCURSO:** La Empresa desarrollará una herramienta de evaluación que estará compuesta por los siguientes factores:
  - Examen teórico práctico sobre conocimientos en detalle de las especialidades que componen el grupo laboral
  - Concepto del jefe inmediato, previo al examen teórico práctico.

  El resultado final es producto de modificar el resultado del examen como máximo en +/- 1,5 puntos en una escala de 0 a 10 según el concepto de la jefatura, excepto en los siguientes casos:
  - En caso que el postulante tenga antecedentes disciplinarios en los últimos 24 meses anteriores a su postulación, en cuyo caso podrá bajar dicho puntaje en una mayor medida en función de la gravedad de las faltas cometidas.
  - En el caso que el postulante tenga 3 cuatrimestres de evaluaciones de desempeño con calificaciones superiores a 8 puntos sobre una escala de 10, en cuyo caso podrá subir dicho puntaje hasta 2,5 puntos

  Asimismo, es requisito también para promocionar contar con una cantidad mínima de 24 horas curso en los últimos 30 meses.

  En el período marzo a mayo de cada año, se abrirán los concursos para la promoción del personal de todos los grupos laborales que cumplan los requisitos previstos para cada caso. La promoción del personal seleccionado se instrumentará con vigencia a partir de julio de cada año.

  Quienes no resulten seleccionados podrán participar en el concurso del año siguiente.

- **CONVOCATORIA:** La Empresa desarrollará una herramienta de evaluación que estará compuesta por los siguientes factores:
  - Examen teórico práctico exhaustivo (ponderación del 80%)
  - Evaluación del perfil a través de entrevistas grupales (ponderación 20%)
  - Concepto del jefe inmediato, previo al examen teórico práctico.

En el caso de convocatorias que se realicen para la cobertura de puestos de “Oficial especializado” el examen teórico-práctico incluirá la evaluación de habilidades para desarrollar un rol de facilitador técnico dentro de su grupo de trabajo y sobre conocimientos profundos de las especialidades que componen el grupo laboral.
El resultado final es producto de modificar el resultado del examen como máximo en +/- 1,5 puntos en una escala de 0 a 10 según el concepto de la jefatura, excepto en los siguientes casos:

- En caso que el postulante tenga antecedentes disciplinarios en los últimos 12 meses anteriores a su postulación, en cuyo caso podrá bajar dicho puntaje en una mayor medida en función de la gravedad de las faltas cometidas.
- En el caso que el postulante tenga 3 cuatrimestres de evaluaciones de desempeño con calificaciones superiores a 8 puntos sobre una escala de 10, en cuyo caso podrá subir dicho puntaje hasta 2,5 puntos

Asimismo, es requisito también para promocionar contar con una cantidad mínima de 20 horas curso en los últimos 24 meses.

Durante el período de transición, los procesos de convocatoria que tengan por objeto la cobertura de los cupos que se determinen para cada grupo laboral, se realizarán en el período julio a septiembre de cada año, instrumentándose la promoción del personal seleccionado en el mes de noviembre. Posteriormente, las convocatorias se realizarán cada vez que exista una vacante a cubrir en cada grupo laboral y organismo.

2- MECANISMOS DE PROMOCION - CATEGORÍAS W a Z2

❖ **EVALUACION DESEMPEÑO Y RESULTADOS:** Se entenderán como evaluaciones positivas cuando se cumplan simultáneamente los siguientes requisitos:

- No tener sanciones disciplinarias en los últimos 12 meses.
- Contar con una cantidad mínima de 20 horas curso en los últimos 24 meses.
- Lograr un cumplimiento de objetivos individuales mayor al exigido para cada categoría según el siguiente cuadro (se considera el promedio ponderado de los porcentajes de cumplimiento de los objetivos individuales planteados el año anterior, teniendo en cuenta la misma proporcionalidad que se utiliza en la herramienta “Sistema de Resultados Individuales”(SRI). Aquellos empleados que están bajo esquema de incentivos, se traducirá su cumplimiento de objetivos a uno equivalente. El porcentaje del cumplimietno de objetivos individuales podrá variar entre 0 y 130 %.

Categoría actual	% Objetivos Individuales exigido	Categoría de destino
W	85%	X
X	90%	Y
Y	95%	Z
Z	100%	Z1
Z1	105%	Z2

- Poseer un desempeño competencial superior al exigido para cada categoría a cubrir (tiene la finalidad de reflejar la manera en que fueron alcanzados los objetivos):

Categoría actual	% Objetivos Individuales exigido	Categoría de destino
W	90%	X
X	95%	Y
Y	100%	Z
Z	100%	Z1
Z1	105%	Z2

1. Cobertura de la última categoría de la carrera:

Luego del período de transición las vacantes de la última categoría dentro de cada carrera laboral se cubrirán con quienes obtengan el de mayor puntaje del último año dentro del grupo laboral y organismo.

El puntaje a utilizar surge de la siguiente fórmula:

PUNTAJE = índice COMPETENCIAS x % OBJETIVOS INDIVIDUALES (SRI)

El índice resultante surge de la siguiente fórmula:

Índice COMPETENCIAS = (% de desempeño competencial – 70%) / 50% x 100

* El índice resultante variará entre un mínimo de 0 y un máximo de 100. Es decir, en el caso que la fórmula arroje un resultado <=0, el indicador será 0, dado que el % de desempeño competencial puede variar entre 0% y 120%.

2. Promociones en el período de transición:

Durante el período de transición, el cupo de promociones que rija para cada grupo laboral y organismo cada año se cubrirá con el personal de mayor puntaje obtenido en la evaluación anterior.

El puntaje a utilizar surge de la siguiente fórmula:

PUNTAJE = índice COMPETENCIAS x % OBJETIVOS INDUVIDUALES (SRI)

El índice resultante surge de la siguiente fórmula:

Índice COMPETENCIAS = (% de desempeño competencial – % Obj. Desempeño Exigido + 30%) x 100

El índice resultante variará entre un 0 y un máximo de 100. Es decir, en el caso que la fórmula arroje un resultado <=0, el indicador será 0.

Durante el período de transición, las promociones que surjan de la evaluación de desempeño y resultados para la cobertura de los cupos que se determinen para cada grupo laboral, se realizarán en julio de cada año. Posteriormente, las convocatorias se realizarán cada vez que exista una vacante a cubrir.

Finalizado el período de transición, se realizarán las promociones cuando se cumplan los requisitos exigidos para cada posición (punto D del presente Anexo) siempre que el empleado cuente con las dos últimas evaluaciones positivas anuales.

3.- MECANISMO DE POSICIONAMIENTO

La Empresa cuenta con una herramienta de evaluación de habilidades y desempeño para que cuatrimestralmente la jefatura evalúe las habilidades de acuerdo a un comportamiento esperado según el punto G de este Anexo, y de ser posible, los resultados cuantitativos de desempeño (que representan el 70% de la evaluación).

El empleado que es promocionado al puesto "Oficial Superior" o "Oficial Especializado", comienza a desempeñarse inmediatamente en el subnivel a).

Para mejorar su posicionamiento, el empleado debe cumplir el siguiente mecanismo:

Cambio de posicionamiento	Mecanismo
A a B	➢ Evaluación de habilidades y desempeño positiva por 6 cuatrimestres en el subnivel a). ➢ No contar con sanciones disciplinarias en los últimos 24 meses. ➢ Pasarán al subnivel b) quienes hayan cumplido los dos requisitos anteriores con las mejores evaluaciones, considerando la calificación promedio de los últimos 3 cuatrimestres, hasta cubrir los cupos que se determinen para el subnivel en cada organismo/área y grupo laboral
B a C	➢ Evaluación de habilidades y desempeño positivo por 6 cuatrimestres en el subnivel B. ➢ No contar con sanciones disciplinarias en los últimos 24 meses. ➢ Pasarán al subnivel c) quienes hayan cumplido los requisitos anteriores con mejores evaluaciones, considerando la calificación promedio de los últimos por 3 cuatrimestres, hasta cubrir los cupos que se determinen para el subnivel en cada organismo/área y grupo laboral

Se considera una evaluación de desempeño positiva cuando la calificación sea igual o superior a 8 sobre un puntaje total de 10.

***Funciones* Diferenciales**

Para las dos últimas categorías diferenciales, el "Adicional posicionamiento" será otorgado a los empleados que ocupe las mencionadas categorías en base al mérito, permanencia en el puesto, características cualitativas y diferenciales en la realización de su trabajo y a la profundización de conocimientos.

Los cambios de posicionamiento para todas las categorías que alcanzan se instrumentarán en las fechas y por los montos que se definan en cada negociación paritaria salarial.

4.- MECANISMO DE OPORTUNIDAD DE DESARROLLO

Las oportunidades de desarrollo están relacionadas con la cobertura de vacantes que surjan en cualquier grupo laboral con personal perteneciente a otros grupos laborales (articulación entre grupos laborales) o con la cobertura de vacantes para una posición que realiza funciones diferenciales mencionadas en el Anexo I con personal perteneciente a ese mismo grupo laboral o a otros grupos laborares. La Empresa desarrollará una herramienta de evaluación que estará compuesta por los siguientes factores:

- Examen técnico sobre las nuevas funciones.
- Evaluación del perfil a través de entrevistas grupales.
- Evaluación psicolaboral.
- Antecedentes laborales.
- Opinión del responsable del puesto vacante.

Las oportunidades de desarrollo se realizarán cada vez que exista una vacante a cubrir que impliquen cambio de grupo laboral sin promoción o un cambio a actividades diferenciales. La Empresa podrá utilizar el mismo mecanismo para el caso de traslados que no impliquen promoción.

B. PROCEDIMIENTO PARA LOS MECANISMOS DE DESARROLLO

Se aplicarán en los procesos de promoción.

1.- **PUBLICACIÓN DEL PROCESO:**

Deberán efectuarse con antelación no inferior a 30 días a la fecha de la admisión de solicitudes y tendrá una amplia difusión en todos los ámbitos de las Empresas:

En toda publicación se hará constar expresamente:

a) Perfil de función y descripción general de tareas.
b) Condiciones que deben reunir los postulantes.
c) Temario de la evaluación teórico-práctico y fecha de inicio de las mismas.
d) Plazo, forma y lugar en que deberán presentarse las solicitudes.

2.- **VERIFICACION GREMIAL**:

a) Para el caso de EVALUACION CONCEPTUAL – CONCURSO – CONVOCATORIA: La participación de la Representación Gremial en los procesos será la siguiente:

- El seguimiento de las diversas instancias de evaluación lo ejercerá el Sindicato del ámbito geográfico donde se realice dicho proceso, a cuyo efecto podrá asignar un veedor del acto examinador. Podrá asimismo participar un representante del sindicato en las entrevistas grupales del proceso de convocatoria.
- Tendrá además como misión verificar la publicación de los procesos, la calificación de los postulantes y la lista del personal seleccionado.
- Las Empresas informarán a FOEESITRA, el programa y resultado de las promociones que vayan realizando durante cada ejercicio anual.
- En caso de controversias que se puedan generar en el proceso de promoción y/o cambio de subnivel o adicional posicionamiento y que no sean resueltas en el ámbito local, las mismas serán derivadas para su resolución a la Comisión Paritaria

b) Para el caso de EVALUACION DE DESEMPEÑO Y RESULTADOS – EVALUACION DE HABILIDADES Y DESEMPEÑO:

Se crea un Comité de Revisión conformado por cuatro integrantes (dos en representación de la Empresa y dos de la entidad sindical) que tendrá como misión analizar y resolver los casos de disconformidad de los empleados ante cualquier evaluación "Anual de Desempeño y Resultados" o de "Habilidades y Desempeño".

Dicho Comité realizará las verificaciones y consultas pertinentes en un plazo no mayor a los 60 días de la presentación del reclamo y realizará las recomendaciones que considere pertinentes.

C. CRITERIOS DE PROMOCION POR GRUPO LABORAL

Se establecen los siguientes criterios para ascender de categoría en los siguientes grupos laborales:

- **PROYECTOS Y OBRAS y OPERACIÓN DE RED**

Pasaje de categoría	Permanencia Mínima	Mecanismo
2 a 3	6 meses en categ. 2	Vuelco Automático
3 a 4	12 meses en categ. 3	Valuación Conceptual
4 a 5	30 meses en categ. 4	Concurso
5 a 6	24 meses en categ. 5	Convocatoria

- **ASISTENCIA TECNICA, COMERCIAL, ADMINISTRACION / STAFF, LOGÍSTICA / INFRAESTRUCTURA y SERVICIOS GENERALES**

Pasaje de categoría	Permanencia Mínima	Mecanismo
1 a 2	6 meses en categ. 1	Vuelco Automático
2 a 3	12 meses en categ. 2	Valuación Conceptual
3 a 4	30 meses en categ. 3	Concurso
4 a 5	24 meses en categ. 4	Convocatoria

- **TELEGESTION**

Pasaje de categoría	Permanencia Mínima	Mecanismo
1 a 2	6 meses en categ. 1	Vuelco Automático
2 a 3	24 meses en categ. 2	Valuación Conceptual
3 a 4	24 meses en categ. 3	Convocatoria

- **FUERZA DE VENTA DIRECTA**

Pasaje de categoría	Permanencia Mínima	Mecanismo
1 a 2	12 meses en categ. 1	Concurso
2 a 3	24 meses en categ. 2	Convocatoria

- **LINEAS**

Pasaje de categoría	Permanencia Mínima	Mecanismo
1 a 2	6 meses en categ. 1	Vuelco Automático

Funciones diferenciales:

Según los grupos laborales, las pautas para ascender de categoría cuando se desarrollan estas funciones, son:

- **PROYECTOS Y OBRAS y OPERACIÓN DE RED**

Pasaje de categoría	Permanencia Mínima	Mecanismo
X a Y	12 meses en categ. X	Vuelco Automático *****
Y a Z	24 meses en categ. Y	Evaluación Desempeño y Resultados
Z a Z1	36 meses en categ. Z	Evaluación Desempeño y Resultados
Z1 a Z2	36 meses en categ. Z1	Evaluación Desempeño y Resultados

- **CLIENTES CARTERIZADOS**
  - Ejecutivo de Cuenta Mayorista

Pasaje de categoría	Permanencia Mínima	Mecanismo
Y a Z	18 meses en categ. Y	Evaluación Desempeño y Resultados
Z a Z1	24 meses en categ. Z	Evaluación Desempeño y Resultados

  - Ejecutivo de Cuenta Negocios, Ejecutivo Cobros y Gestor de Ventas

Pasaje de categoría	Permanencia Mínima	Mecanismo
W a X	12 meses en categ. W	Vuelco Automático *****
X a Y	24 meses en categ. X	Evaluación Desempeño y Resultados
Y a Z	36 meses en categ. Y	Evaluación Desempeño y Resultados
Z a Z1	36 meses en categ. Z	Evaluación Desempeño y Resultados

- **ADMINISTRACION / STAFF**
  - Analista Administración/Staff

Pasaje de categoría	Permanencia Mínima	Mecanismo
Y a Z	18 meses en categ. Y	Evaluación Desempeño y Resultados
Z a Z1	24 meses en categ. Z	Evaluación Desempeño y Resultados

  - Técnico Administración/Staff

Pasaje de categoría	Permanencia Mínima	Mecanismo
W a X	12 meses en categ. W	Vuelco Automático *****
X a Y	24 meses en categ. X	Evaluación Desempeño y Resultados
Y a Z	36 meses en categ. Y	Evaluación Desempeño y Resultados
Z a Z1	36 meses en categ. Z	Evaluación Desempeño y Resultados

- **LOGÍSTICA / INFRAESTRUCTURA y SERVICIOS GENERALES**

Pasaje de categoría	Permanencia Mínima	Mecanismo
W a X	12 meses en categ. W	Vuelco Automático *****
X a Y	24 meses en categ. X	Evaluación Desempeño y Resultados
Y a Z	36 meses en categ. Y	Evaluación Desempeño y Resultados
Z a Z1	36 meses en categ. Z	Evaluación Desempeño y Resultados

***** Los vuelcos automáticos previstos para las categorías correspondientes a funciones diferenciales comenzarán a regir luego del período de transición. Durante el período de transición, estas promociones regirán por la Evaluación de Desempeño y Resultados de acuerdo a lo previsto en el punto 2. MECANISMOS DE PROMOCION - CATEGORÍAS W a Z2**”,** del punto SEXTO de la presente acta.

D. PERÍODO DE TRANSICION

A partir de la vigencia de los nuevos grupos y carreras laborales que se establecen, las partes fijan un período durante el cual se desplegarán planes de capacitación que permitan el desarrollo paulatino del personal de manera tal que se puedan ir cubriendo las vacantes en las categorías superiores de cada grupo laboral.

En concordancia con lo expuesto:

- ✓ Se fijarán cupos anuales de promociones por aprobación de **concursos** de manera de garantizar que en diciembre de 2016, **todo el personal** que actualmente revista en cada grupo laboral habrá tenido la oportunidad de alcanzar la categoría de **"Oficial Superior"** o en su caso la categoría 2 en el Grupo Laboral Fuerza de Venta Directa, en la medida que cumpla con los requisitos establecidos en el régimen de promociones. Durante el período de transición serán promocionados quienes alcancen mejores puntajes hasta cubrir los cupos que se establezcan, y que la empresa distribuirá para cada organismo y grupo laboral. Quienes no resulten seleccionados podrán participar en el concurso del año siguiente.
- ✓ Se fijarán cupos crecientes para la cobertura por **convocatoria** de la categoría **"Oficial Especializado"**, así también para la categoría 3 del Grupo Fuerza de Venta Directa. Las partes establecen que el total de los cupos de todos los grupos laborales en diciembre de 2016 alcanzará al **20%** de la dotación total convencionada en FOEESITRA, sin perjuicio de que las partes revisen dicho valor en función de los cambios tecnológicos, organizativos o del mercado. La empresa distribuirá dichos cupos por zona y/u organismo y grupo laboral de acuerdo a las necesidades operativas.
- ✓ Se fijarán cupos crecientes para el otorgamiento del adicional posicionamiento para las categorías "Oficial Superior" y "Oficial Especializado". Las partes establecen que el cupo global de posicionamiento en diciembre de 2016 alcanzará al **40%** para el subnivel b) y al **30%** para el subnivel c) de la dotación pasible de gozar este adicional, en cada categoría y grupo laboral, sin perjuicio de que las partes revisen dicho valor.
- ✓ La empresa distribuirá dichos cupos por organismo y grupo laboral de acuerdo a las necesidades operativas.
- ✓ Se fijarán cupos anuales para las promociones que se realicen mediante **Evaluación de Desempeño y Resultados**, en las categorías correspondientes a las funciones diferenciales. Durante el período de transición serán promocionados quienes alcancen mejores puntajes hasta cubrir los cupos que se establezcan, y que la empresa distribuirá para cada organismo y grupo laboral.
- ✓ Durante este período, el personal que se encontraban comprendido en los grupos laborales Servicios al Cliente/ Post-Venta y Empalmador Presurizador y que revestían la categoría 4 al 12/11/2009, y que se reagrupan a partir del 01/01/2011 en el nuevo Grupo Laboral Asistencia Técnica en la categoría Oficial Superior de Asistencia Técnica, pueden mantener las funciones correspondientes al grupo laboral de origen, mientras mantengan la categoría 4. En estas condiciones, los empleados podrán acceder a cambios de posicionamientos dentro de dicha categoría, siempre y cuando cumplan los requisitos explicitados en el Inciso 3 – Mecanismo de Posicionamiento dentro del punto B del presenta Anexo. Se tendrá en cuenta la disposición a realizar las especialidades del nuevo grupo laboral definido en la evaluación de las habilidades cualitativas. Durante el período, la empresa brindará cursos de capacitación de las distintas especialidades a los empleados a efectos que estén formados finalizado el período. Los conocimientos y habilidades teóricas y prácticas del resto de las especialidades que componen el nuevo grupo laboral, serán exigibles como requisitos para la aprobación de las convocatorias para la categoría 5 o cambios de posicionamientos dentro de dicha categoría.

Se incorpora como punto F del presente una distribución ilustrativa por año calendario de eventos de desarrollo que regirán durante esta etapa y con posterioridad, pudiendo las partes realizar modificaciones para facilitar su implementación.

Una vez finalizado este período de transición:

- Continuarán vigentes los cupos finales que las partes definieron para las funciones de “Oficial Especializado” y la última categoría de la carrera de las funciones diferenciales de cada grupo laboral, cupos que pasarán a integrar con carácter definitivo el Anexo I del CCT 201/92 hasta que las partes decidan modificarlos en virtud de los avances tecnológicos, la realidad del mercado y/o la situación organizativa de la empresa. El mismo tratamiento tendrá los cupos de cada subnivel de posicionamiento.
- Todo el personal que apruebe el correspondiente concurso para la cobertura del puesto de “Oficial Superior” en las condiciones previstas en el régimen de promociones será promocionado sin limitaciones de cupo.
- Todas las promociones que se realicen en las categorías correspondientes a funciones diferenciales, hasta la penúltima categoría, se realizarán en las condiciones previstas en el régimen de promociones sin limitaciones de cupo.
- Continuarán aplicándose montos de dinero en cada negociación paritaria de carácter salarial, a fin de ser aplicado a mejoras de posicionamiento en las ultimas 2 categorías correspondientes a funciones diferenciales. .

Las partes acuerdan que, en aquellos casos de personal representado por FOEESITRA que a la fecha, se encuentre revistando en categorías superiores a las que se fijan como máxima de referencia para cada grupo laboral, mantendrán en forma excepcional su actual categoría y denominación del puesto al solo efecto de no afectarlos en sus derechos, comprendiendo única y exclusivamente a los empleados que se encuentren actualmente en esta situación.

E. CRONOGRAMA DE EVENTOS DE DESARROLLO

La distribución ilustrativa por año calendario de evento de desarrollo que regirán durante la etapa de transición y con posterioridad, pudiendo las partes realizar modificaciones para facilitar su implementación, se indican en el gráfico siguiente.

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Evaluaciones Conceptuales												
Concursos												
Convocatorias												
Evaluaciones para Posicionamiento												

Proceso de evaluación

Vigencia de la promoción o cambio de posicionamiento

EVALUACION DE COMPETENCIAS

Serán de aplicación para:

- Las posiciones de puestos de auxiliar y oficial para los cambios de posicionamiento.
- Las funciones diferenciales será la variable de desempeño competencial para las promociones.

Competencias	Esperado	Complementarias actividades diferenciales
Colaboración	Se le considera una persona que trabaja en equipo y coopera con él. Crea ambientes apropiados	Se lleva bien con todas las personas, colaboradores, superiores, pares, dentro y fuera de la organización. Promueve la colaboración, encontrando puntos en común y resolviendo los problemas para el bien de todos.
Liderazgo	Acepta y asume responsabilidades Todo lo que lleva a cabo lo hace con energía, empuje y deseo de terminar su cometido	Se siente cómoda trabajando en una tarea difícil, aceptando y asumiendo responsabilidades. Crea un clima que incentiva a los demás a hacer su trabajo del mejor modo posible
Compromiso con el desarrollo	Está dedicado activamente a superarse y trabaja para mejorar sus capacidades Se da cuenta rápidamente de cuando debe cambiar su conducta personal, interpersonal y administrativa.	Está dedicado activamente a superarse y trabaja para mejorar sus capacidades. Cambia según los requisitos y demandas que le imponen las nuevas situaciones y personas.
Comunicación	Escucha con atención y en forma activa Es tolerante con los demás, se esfuerza por entender a las personas.	Es tolerante con los demás, se esfuerza por entender a las personas independientemente este o no de acuerdo. Sabe cómo manejar la información así como temas delicados y polémicos.
Contribución a resultados	El tomar acción es importante para él o ella y enfrenta sus tareas con energía. Se puede contar con ella para alcanzar los objetivos con éxito.	Puede intuir rápidamente lo que ayudará o impedirá alcanzar un objetivo. Se puede contar con él o ella para alcanzar los objetivos con éxito.
Espíritu innovador	Aprende rápidamente cuando se enfrenta a situaciones nuevas. Acepta bien los cambios.	Generalmente se le considera una persona original y es valorada cuando se precisan nuevas ideas. Acepta bien los cambios y analiza los éxitos y fracasos en busca de aspectos claves que le ayuden a mejorar
Compromiso con los clientes	Es tolerante con los demás, se esfuerza por entender a las personas. Se esfuerza por cumplir las expectativas y satisfacer las necesidades de clientes internos y externos.	Agota todo el recurso afín de encontrar soluciones para los clientes internos y externos. Establece y mantiene buenas relaciones con los clientes y logra que ellos le brinden su confianza y respeto.

Visión del Negocio	Conoce la naturaleza de las organizaciones Tiene facilidad para aprender cosas nuevas relacionadas con el sector, la compañía, los productos, o cuestiones técnicas.	Está bien informado acerca del funcionamiento de las organizaciones y sabe obtener resultados tanto por la vía formal como por la vía informal. Está al tanto del origen y fundamentos de los procedimientos, prácticas y políticas principales, afín de identificar los aspectos técnicos sobre su responsabilidad.

Este modelo está sujeto a modificaciones en la medida que la Empresa lo encuentre oportuno a efectos de optimizar la herramienta y se le informará de esta situación al sindicato con una anticipación de 60 días.

F. CAPACITACION

En atención a los cambios tecnológicos, organizacionales y de mercado, la implementación de nuevos procesos y el cumplimiento previsto de calidad de atención al cliente, la empresa detectará anualmente las necesidades de capacitación organizacionales e individuales de su personal con el objetivo de implementar el Plan Anual de Capacitación; el cual contendrá los programas destinados a incorporar los conocimientos y competencias necesarias en el puesto de trabajo. La Empresa analizará, para cada caso, la necesidad de certificación de conocimientos y competencias técnicas.

Los programas de capacitación podrán estar asociados a:

- Ingresos de personal.
- Cada categoría profesional de los distintos grupos laborales.
- Nuevas tecnologías.
- Promociones.
- Articulación entre grupos laborales.

La comisión de capacitación Empresa - Gremio, que tendrá las siguientes facultades:

a. Aprobar el esquema general de conocimientos definido para cada puesto, definiendo la curricula para cada grupo laboral
b. Realizar el seguimiento del Plan Anual de Capacitación vinculados a cada carrera laboral y acordar acciones de mejora para su cumplimiento.
c. Establecer los mecanismos para los trabajadores comprendidos en la articulación entre grupos laborales, para la capacitación y el derecho a concursar en las vacantes que se produzcan en los grupos laborales establecidos.
d. Garantizar el acceso a todos los trabajadores convencionados a los programas de capacitación, presencial y a distancia, prioritarios para la ejecución de la tarea diaria en función a las necesidades individuales y objetivos de las áreas.
e. Realizar el seguimiento del proceso de certificación de conocimientos y competencias, del personal convencionado, para aquellos casos que corresponda.

G. ARTICULACIÓN DE GRUPOS LABORALES

Con la finalidad de posibilitar el desarrollo profesional se podrán articular las carreras de determinados grupos laborales con otros de mayor proyección, mediante la implementación de programas de capacitación, que faciliten el derecho de los trabajadores involucrados a participar en las convocatorias de las vacantes que se produzcan.
Por tales razones se podrán articular las carreras de los siguientes grupos laborales, con el cambio de funciones correspondientes:

Grupo Laboral Telegestión

Se articulará con los grupos laborales:

Administración / Staff
Comercial
Asistencia Técnica
Abastecimiento y Servicios Generales

Grupo Laboral Asistencia Técnica

Se articulará con los grupos laborales:

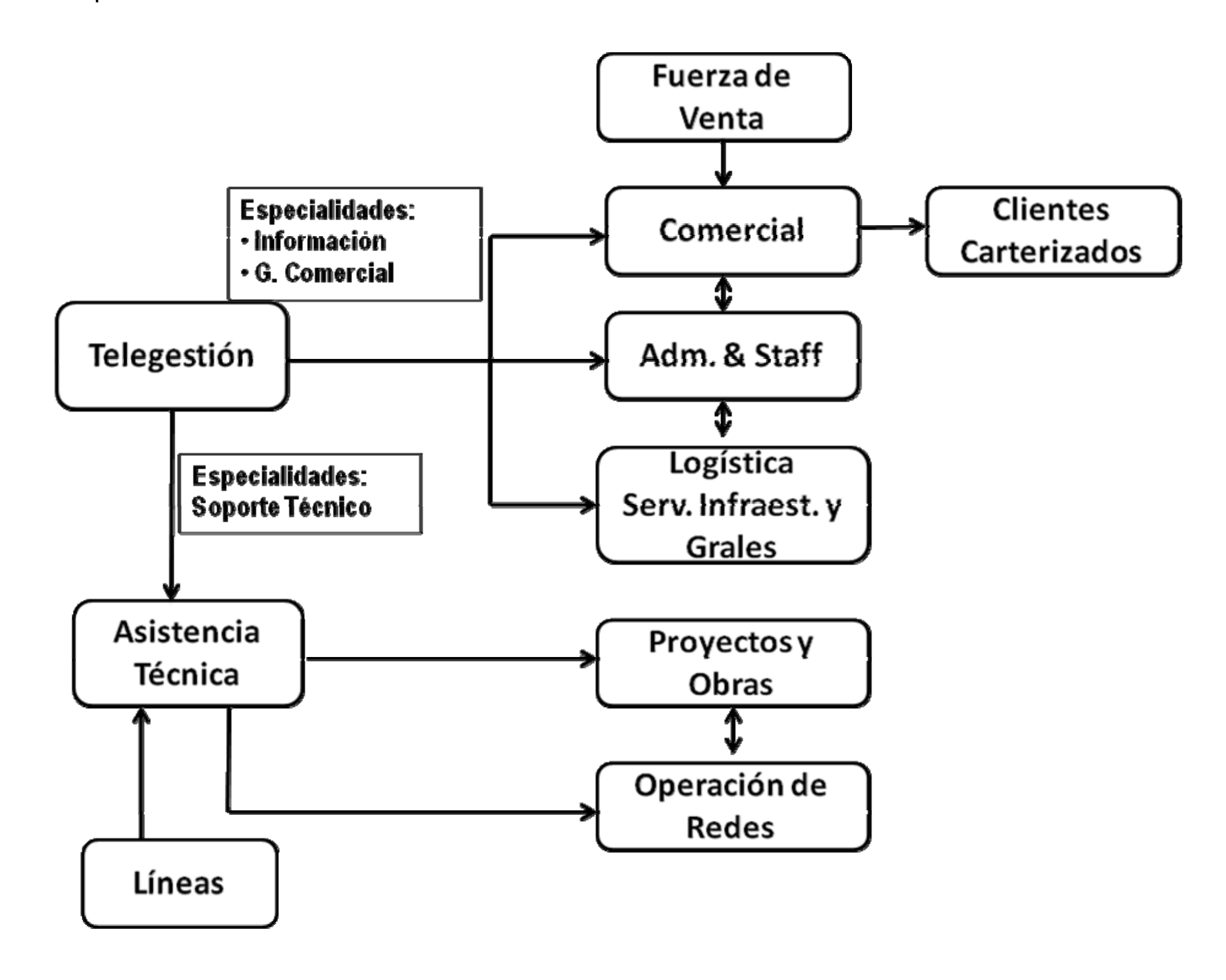
Proyección y Obras
Operación de redes

Grupo Laboral Líneas
Se articulará con el grupo laboral Asistencia Técnica

Grupo Laboral Comercial y Fuerza de Venta Directa
Se articulará con el grupo laboral Clientes Carterizados.

Grupos Laborales: Administración / Staff, Comercial y Abastecimiento y Servicios Generales
Se podrán articular entre sí.

Grupos Laborales: Proyectos y gestión de obras / operación de redes
Se podrán articular entre sí



H. ARTICULACION ENTRE CATEGORIAS ESPECIALES Y CATEGORÍAS DE BASE

Se operan los siguientes mecanismos que operarán para cada una de las situaciones que se prevén a continuación:

- El personal no encuadrado FOEESITRA que pase a realizar funciones correspondientes a los grupos laborales de categorías especiales dentro del ámbito de dicho sindicato, será encuadrado en dichos grupos a partir del primer día del mes siguiente al que pase a desempeñar sus nuevas funciones.
- El personal encuadrado en FOEESITRA que actualmente está realizando las funciones correspondientes a los grupos laborales de categorías especiales (W a Z2) y que se encuentre revistando en categorías de base (1 a 6), tendrá derecho a elegir entre las siguientes opciones:
  - Mantener su condición actual con carácter de excepción y al sólo efecto de no ver alteradas sus condiciones de trabajo.
  - Solicitar el cambio de función a un grupo laboral acorde a su categoría profesional.
  - Pasar al grupo laboral que corresponde a sus funciones.
- En el caso de personal de categorías correspondientes a funciones diferenciales que pase a realizar funciones previstas para las categorías 1 a 6, pasará a desempeñarse en la categoría que corresponda a su nuevo grupo laboral, adecuando su situación salarial a la de la nueva categoría. En caso de observarse una reducción en su remuneración, la misma será compensada con un concepto que se liquidará bajo la voz “compensación cambio de función” que será absorbible con futuros aumentos de sueldo que se produzcan por cualquier causa.

AMBITO

TELECOM ARGENTINA S.A.

GRUPOS LABORALES Y ESPECIALIDADES

Vigencia desde 01/01/2011

1. PROYECTOS Y OBRAS
   - Proyectos
   - Seguimientos de Obras
   - Verificación Técnica

2. OPERACION DE RED
   - Entorno
   - Operación y Mantenimiento (incluye conmutación, transmisión y torreros)
   - Gestión de Red y Servicios
   - Registro y Asignación
   - Calidad de Servicios

3. RED DE CLIENTE
   - Servicios Especiales
   - Instalador / Revisador
   - Probador / Cruzador (incluye back office 114)

4. CABLES
   - Empalmador
   - Presurizador
   - Líneas

5. ATENCION AL CLIENTE Y SOPORTE
   - Registros y Procesamiento de Datos
   - Confección de Informes y Seguimiento de Procesos.
   - Ventas
   - Atención Comercial
   - Soporte Comercial (back office)

6. LOGISTICA / INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS GENERALES
   - Logística
   - Soporte de Infraestructura y Servicios Generales
   - Peón de almacén

7. TELEGESTION
   - Telegestión Información
   - Telegestión Comercial
   - Telegestión Soporte Técnico

1.- PROYECTOS Y OBRAS

Descripción: Incluye las siguientes especialidades, cuyas funciones se detallan a titulo enunciativo:

Proyectos: Realizar los proyectos y los requerimientos de conmutación, transmisión, datos, energía y aire acondicionado, redes especiales, plantel exterior y equipos asociados para la expansión o adecuación de la red. Desarrollar los proyectos de edificios e instalaciones normalizadas para albergar equipos de la red. Realizar la ingeniería de detalle. Realizar el análisis y la evaluación técnica de los proyectos y de las ofertas. Elaborar normas de ingeniería y construcción en materia de elementos de red, redes y obras. Confeccionar las especificaciones y las características técnicas de los equipos de las redes y servicios de telecomunicaciones. Definir, actualizar e implantar los procesos de explotación de redes y servicios de telecomunicaciones. Participar en la definición de las pruebas piloto de todos los nuevos equipos y sistemas de gestión. Desarrollar la programación técnica-económica del plan de obras. Realizar el seguimiento y validar las reprogramaciones. Administrar las altas, bajas y modificaciones al plan de obras durante su ejecución. Administrar los contratos y su adecuación a las necesidades de los proyectos.

Seguimientos de Obras: Efectuar el seguimiento general de las órdenes de compra y contratos de obras, de acuerdo al cronograma preestablecido e informar de las novedades. Efectuar la gestión y la certificación de las obras. Gestionar la obtención y administración de las distintas autorizaciones de obra con los organismos gubernamentales municipales, provinciales y nacionales.

Verificación Técnica: Realizar pruebas, ensayos y verificación de equipos, plantel exterior, obras civiles, instalaciones y materiales; aprobando o rechazando técnicamente los trabajos ejecutados por terceros o personal propio.

Categoría	Denominación Profesional		
2	Auxiliar Proyectos	Auxiliar Seguimientos de Obras	Auxiliar Verificación Técnica
3	Auxiliar Principal Proyectos	Auxiliar Principal Seguimientos de Obras	Auxiliar Principal Verificación Técnica
4	Oficial Proyectos y Obras		
5	Oficial Superior Proyectos y Obras		
6	Oficial Especializado Proyectos y Obras		

2.- OPERACION DE RED

Entorno: Operar equipos y sistemas de energía, aire acondicionado y de soporte a la operación indoor / outdoor en los P.O.P. Instalar equipos de entorno. Aplicar planes de acción preventivos / predictivos de mantenimiento para equipos y sistemas de dominio. Ejecutar acciones de mantenimiento correctivo. Realizar la sobrestancia, aceptación y puesta en servicio de los equipos y sistemas de dominio. Actualizar y comunicar la documentación asociada a la actividad. Reparar placas y/o equipos, gestionar la reparación, controlar el funcionamiento de los instrumentales y administrar los repuestos. Obtener, analizar y validar indicadores. Análisis de incidentes y seguimiento de planes de acción.

Operación y Mantenimiento: Operar y mantener los equipos de conmutación, transmisión, datos, TV digital, redes de transmisión de fibra óptica (empalmes y mantenimiento de equipos de FO), radio enlaces, satelital y sistemas asociados. Definir y aplicar los diferentes planes de acción preventivos, predictivos y correctivos. Obtener, analizar y validar los indicadores. Realizar, coordinar y controlar la instalación, la sobrestancía, la aceptación y la puesta en servicio de los equipos. Actualizar y comunicar la documentación asociada a la actividad. Mantenimiento de torres, mástiles y antenas.

Gestión de Red y Servicios: Explotar las redes y servicios de telecomunicaciones a través de los sistemas técnicos de gestión. Asegurar la calidad en la provisión y producción de servicios. Realizar la operación, el mantenimiento y la aceptación de equipos asociados a las redes y servicios de telecomunicaciones. Recibir y efectuar la gestión y el seguimiento de reclamos de clientes. Optimizar la utilización de los recursos de red disponibles.

Registro y Asignación: Gestionar el análisis y estudio de solicitudes (voz y digitalización) optimizando los recursos de la red. Efectuar la carga, la asignación inicial y reasignación de facilidades en la red (redes de acceso tradicionales y de nueva generación, recursos especiales y equipos con tecnología flexible). Asignar y reasignar requerimientos de líneas especiales. Mantener un registro de planta digital actualizado con el fin de garantizar el conocimiento y disponibilidad de la red de acceso, en sus distintas variantes tecnológicas. Brindar soporte en tiempo real a los técnicos de campo en las tareas que involucren el uso de los recursos de la red.

Calidad de Servicio: Analizar los procesos que atañen a la calidad de prestación de servicios, proponiendo las mejoras necesarias. Elaborar y controlar el cumplimiento de los contratos de servicio. Controlar la evolución de los indicadores mayores y estratégicos analizando los desvíos y proponiendo acciones correctivas. Elaborar estadísticas e informes relacionados con la calidad de prestación de los servicios.

Categoría	Denominación Profesional				
2	Auxiliar Entorno	Auxiliar Operación y Mantenimiento	Auxiliar Gestión de Red y Servicios	Auxiliar Registro y Asignación	Auxiliar Calidad de Servicio
3	Auxiliar Principal Entorno	Auxiliar Principal Operación y Mantenimiento	Auxiliar Principal Gestión de Red y Servicios	Auxiliar Principal Registro y Asignación	Auxiliar Principal Calidad de Servicio
4	Oficial Operación de Red				
5	Oficial Superior Operación de Red				
6	Oficial Especializado Operación de Red				

3.- RED DE CLIENTE

Descripción: Incluye las siguientes especialidades, cuyas funciones se detallan a titulo enunciativo:

Servicios Especiales: Suministrar información para la elaboración de estudios técnicos de factibilidad para la instalación de nuevos servicios para el segmento empresas, grandes clientes y operadores mayoristas. Gestionar y ejecutar las actividades de construcción, instalación y habilitación del acceso (por cobre, fibra óptica y satelital) y las tareas de implementación de los equipos CPE (Customer Premice Equipment: router, switches, hub, equipos satelitales, etc.) de acuerdo con el servicio requerido para el segmento empresas, grandes clientes y operadores mayoristas. Atender las solicitudes de reclamo de servicio del segmento atendido y efectuar las actividades de resolución de fallas en la red de acceso y equipos CPE. Gestionar y ejecutar las operaciones de mantenimiento preventivo y/o correctivo de equipos y redes asociadas (transmisión de datos, internet y servicios de valor agregado).

Instalador - Revisador: Realizar instalaciones (montaje y/o desmontaje) de líneas de acceso y equipos terminales de clientes (SBT, banda ancha, decodificadores digitales e inalámbricos), telefonía pública, rural y servicios telefónicos temporarios. Localizar y reparar las faltas que se producen en líneas o equipos de clientes de telefonía básica, banda ancha y telefonía pública, desde la caja del terminal hasta el equipo (pasando por el cable de bajada e instalación interna). Realizar el mantenimiento preventivo y correctivo de todos los elementos de la red de dispersión y las cruzadas en el subrepartidor.

Probador - Cruzador: Probar el funcionamiento de las líneas de clientes de oficina y/o directas desde la mesa de prueba de la central. Realizar las cruzadas en el repartidor y localizar y reparar las fallas que allí se producen. Distribuir las reparaciones entre los distintos sectores operativos. Realizar el análisis y el seguimiento de las faltas y sus reparaciones.

Categoría	Denominación Profesional		
1	Auxiliar Instalador	Auxiliar Revisador	Auxiliar Probador/Cruzador
2	Auxiliar Principal Instalador	Auxiliar Principal Revisador	Auxiliar Principal Probador/Cruzador
3	Oficial Red de cliente		
4	Oficial Superior Red de Cliente		
5	Oficial Especializado Red de Cliente		
6	Especializado Red de Cliente (Servicios Especiales) *		

* Todo trabajador de este grupo laboral que cuente con el puesto de “Oficial” deberá poder realizar adicionalmente las tareas asociadas a Servicios Especiales. Todo “Oficial” que realice tareas de Servicios Especiales a tiempo completo, siendo ésta su única función, podrá llegar a la categoría 6. Dentro del Grupo Laboral Red de Cliente solamente la especialidad Servicios Especiales puede llegar a la categoría 6.

4.- CABLES

Descripción: Incluye las siguientes especialidades, cuyas funciones se detallan a titulo enunciativo:

Empalmador: Realizar los empalmes en la: red primaria y secundaria, cables de oficina, coaxiles y fibra óptica de alta o baja capacidad en tendidos nuevos o modificados de los mismos, ya sea por ampliación como por faltas que se produzcan.

Presurizador: Mantener la presión neumática de los cables (localizar y reparar averías); conexión y verificación del buen funcionamiento del equipo asociado. Mantener la presión neumática de los cables (localizar y reparar averías); conexión y verificación del buen funcionamiento del equipo asociado.

Líneas: Realizar los trabajos de construcción de: red primaria y secundaria, cables de oficina, coaxiles y fibra óptica de alta o baja capacidad en tendidos nuevos o modificados. Reconstrucción de redes de dispersión por vuelcos.

Categoría	Denominación Profesional		
1	Auxiliar Empalmador	Auxiliar Presurizador	Auxiliar Líneas
2	Auxiliar Principal Empalmador	Auxiliar Principal Presurizador	Auxiliar Principal Líneas
3	Oficial Cables		
4	Oficial Superior Cables		
5	Oficial Especializado Cables		

5.- ATENCION AL CLIENTE Y SOPORTE

Descripción: Incluye las siguientes especialidades, cuyas funciones se detallan a titulo enunciativo:

Administración:

Registro y procesamiento de datos: Cargar en sistemas de la compañía transacciones propias del área en donde se desempeña según cronograma y criterios establecidos manteniendo actualizada la información. Separar y organizar los documentos utilizados sobre la base de una clasificación preestablecida. Verificar la carga de datos para identificar potenciales errores y realizar revisiones y ajustes posteriores si es necesario. Preparar la documentación de distintas fuentes a procesar, revisarla y corregir toda incongruencia. Consolidar la información, organizar y controlar los archivos del área y catalogar los documentos de modo de facilitar la consulta.

Confección de informes y seguimiento de procesos: Desarrollar actividades de apoyo al área que incluyen la preparación de informes estadísticos, de seguimiento de resultados, procesos efectuados, presupuestos, etc. a los efectos de proporcionar información para el análisis y la toma de decisiones

Comercial:

Ventas: Realizar las actividades (en forma personalizada o telefónica) de información, venta, seguimiento de la venta, reclamos y desarrollo de la cartera de clientes de los distintos segmentos. Actuar como responsable primario ante el cliente. Realizar el primer nivel de asesoramiento.

Atención Comercial: Realizar en forma personalizada las actividades de información, reclamos de los distintos segmentos de clientes y eventualmente ventas.

Soporte Comercial (back office): Realizar todas las actividades de soporte correspondiente a: atención comercial, atención comercial telefónica, ventas, telemarketing y canales complementarios.

Categoría	Denominación Profesional			
1	Auxiliar Administración	Auxiliar Ventas	Auxiliar Atención Comercial	Auxiliar Soporte Comercial
2	Auxiliar Principal Administración	Auxiliar Principal Ventas	Auxiliar Principal Atención Comercial	Auxiliar Principal Soporte Comercial
3	Oficial Atención Clientes y Soporte			
4	Oficial Superior Atención Clientes y Soporte			
5	Oficial Especializado Atención Clientes y Soporte			

6.- LOGISTICA/INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS GENERALES

Descripción: Incluye las siguientes especialidades, cuyas funciones se detallan a titulo enunciativo:

Logística: Programar las necesidades y efectuar los requerimientos de materiales a los sectores compradores. Administrar los Centros de Distribución (recepción, preparación, despacho y distribución de los materiales). Realizar la asignación de materiales a cada unidad de operación. Procesar la documentación por transferencia de materiales. Determinar el medio de transporte, administrar los materiales y programar su tráfico desde el proveedor (en el exterior) y/o el Centro de Distribución Central hacia los Centros de Distribución del interior. Recibir, administrar y despachar los materiales obsoletos y de rezago. Gestionar y administrar el stock mínimo de seguridad.

Soporte de Infraestructura y Servicios Generales: Planificar, desarrollar y administrar: necesidades edilicias; asignación de espacios; equipamiento; control, mantenimiento y renovación de la flota automotor. Ejecutar las prestaciones de servicios de pasajes, hotelería y alquiler de autos. Mantener el archivo general de documentación. Realizar la prestación de diversos servicios de apoyo (recepción, telefonía y fotocopiado) y control de la distribución de la correspondencia interna y externa. Administración y control del cumplimiento de pagos de los alquileres. Realizar proyectos y obras inmobiliarias y de infraestructura.

Peón de Almacén: Separar y embalar la mercadería a enviar a un cliente con los materiales adecuados según especificaciones otorgadas. Cargar y ordenar la mercadería en el camión manualmente o por medio de montacargas con la precaución de no dañarla. Ordenar y agrupar la mercadería.

Categoría	Denominación Profesional		
1	Auxiliar Logística	Auxiliar Soporte de Infraestructura y Servicios Generales	Auxiliar Peón de Almacén
2	Auxiliar Principal Logística	Auxiliar Principal Soporte de Infraestructura y Servicios Generales	Auxiliar Principal Peón de Almacén*
3	Oficial Logística / Infraestructura y Serv. Generales		
4	Oficial Superior Logística / Infraestructura y Serv. Generales		
5	Oficial Especializado Logística / Infraestructura y Serv. Generales		

* Dentro del Grupo Laboral Logística / Infraestructura y Serv. Generales la especialidad Peón de Almacén se extiende hasta la categoría 2.

7.- TELEGESTION

Descripción: Incluye las siguientes especialidades, cuyas funciones se detallan a titulo enunciativo:

Telegestión Información (Telegestión: Servicios 110 / 000 / 19): Realizar telefónicamente con soporte de medios informáticos, las actividades de información y gestionar comunicaciones.

Telegestión Comercial (Telegestión: Servicios 112): Realizar telefónicamente con soporte de medios informáticos, las actividades de información, reclamos y ventas de los distintos segmentos de clientes. Efectuar las cobranzas por medios electrónicos.

Telegestión Soporte Técnico HD (Telegestión: Servicio Help Desk): Realizar el soporte técnico de productos de banda ancha. Seguir los reclamos no cerrados. Gestionar los reclamos por citas técnicas y por campañas de retención y reversión de bajas.

Telegestión Soporte Técnico 114 (Telegestión: Servicio 114): Recibir los reclamos por falta de servicio, incomunicación, etc. Probar el funcionamiento de las líneas de clientes de oficina y/o directas desde la mesa de prueba (primeras pruebas).

Contacto con Clientes: Realizar tareas diversas de Telegestión Información, Comercial y Soporte Técnico.

Categoría	Denominación Profesional		
1	Auxiliar Operador Información	Auxiliar Operador Comercial	Auxiliar Operador Soporte Técnico
2	Auxiliar Principal Operador Información	Auxiliar Principal Operador Comercial	Auxiliar Principal Operador Soporte Técnico
3	Oficial Operador de Telegestión		
4	Oficial Superior Operador de Telegestión		
5	Oficial Especializado Operador de Telegestión (tareas diversas)*		

*Todo trabajador de este grupo laboral con el puesto de “Oficial”, deberá poder realizar el régimen de tareas diversas. Todo “Oficial que realicen tareas diversas podrá llegar a la categoría 5 (Contacto con Clientes).

Las partes acuerdan incorporar al anexo I del CCT 201/92 el nuevo grupo laboral "contacto con clientes", para ser aplicado en ámbito de Telecom Argentina S. A. que se ajustará a la siguiente normativa:

CLAUSULA PRIMERA: Contacto con clientes

Se crea el grupo laboral "contacto con clientes", para el personal representado por la FOEESITRA en el ámbito de Telecom Argentina S.A., cuyas tareas actuales comprenden las realizadas en los servicios de atención al cliente "000", "19",. "110", "112","114", Arnet comercial y Back Office.

El personal cumplirá funciones de atención a través del canal telefónico asistido con soporte informático, incluyendo tareas de chat, e-mail y sms, en espacios físicos denominados sala de comunicaciones, estableciendo contactos con los clientes por motivos comerciales, técnicos, de información, soporte de comunicaciones nacionales e internacionales y servicios a la comunidad, de los servicios y productos actuales y futuros de Telecom Argentina S.A.

CLAUSULA SEGUNDA: Capacitación

La empresa dispondrá cursos de capacitación y entrenamiento, con la finalidad que el personal alcanzado por el nuevo grupo laboral, sin ningún tipo de exclusión, adquiera las competencias que el perfil de dicho grupo requiere. A tal efecto, se conformará una comisión Empres-Gremio de seguimiento de los contenidos de la capacitación y entrenamientos referidos, necesarios para el desarrollo de las tareas requeridas.

CLAUSULA TERCERA: Jornada laboral y descansos

a) *Jornada de trabajo* – Seis (6) horas treinta (30) minutos (Acta 30/07/2007), pudiendo aplicarse jornadas de tiempo parcial.

b) *Descanso hebdomadario* – En razón que las tareas requieren una atención continua, la empresa deberá proceder de forma tal que a cada trabajador/a le corresponda el goce del descanso semanal, en al menos dos fines de semana por cada mes trabajado.

   En caso que el trabajador sea convocado a trabajar en fines de semana se aplicará el Art. 19 del CCT 201/92.

c) *Descanso durante la jornada* - Treinta (30) minutos, al promediar la jornada (Art. 22 Inc. a) CCT 201/92). En caso de jornada reducida el descanso será proporcional a dicha jornada.

d) *Descanso visual* – Diez (10) minutos cada dos (2) horas trabajados (Art. 22 Inc. c) CCT 201/92), no acumulables con el descanso durante la jornada.

CLAUSULA CUARTA: Organización y modalidades del trabajo

a) *Pausa entre llamadas* – Se deberá cumplir una pausa mínima entre llamadas entrantes y/o salientes de 10 segundos, la que se incorporará en forma automatizada al sistema informático mientras el trabajador permanezca logueado.
   Se entenderá por logueado al hecho que el empleado esté en su posición, conectado a los sistemas de atención y de telefonía disponibles para el ingreso de llamadas.
   Con el objetivo de reducir la carga de trabajo durante la jornada laboral, las partes evaluarán la alternativa de ampliar la pausa mínima entre llamadas aquí establecida.

b) *Tiempo de atención y cantidad de llamadas atendidas* – La empresa determinará el promedio de tiempo de atención y el promedio de cantidad de llamadas atendidas en el transcurso de la jornada efectiva laboral, de forma tal de compatibilizar el ritmo de trabajo, la calidad de atención al cliente y la reducción de la carga de trabajo.
c) *Segmentación del trabajo* – La empresa dispondrá en la sala de comunicaciones la segmentación de la atención de los distintos servicios que integran el grupo laboral, proporcionando la descripción de tareas de cada uno de esos servicios al trabajador y a la organización sindical cuando esta lo requiera.
d) *Rotación de tareas* – La rotación de tareas del personal para la aplicación de la movilidad funcional o las tareas diversas de los diferentes servicios, se practicará en forma semanal, salvo que circunstancias excepcionales determinen la modificación transitoria de esta disposición, con la condición que en ningún caso se practicará durante la misma jornada de trabajo.
e) *Control del trabajo* – Los controles del trabajo, por intermedio de escuchas tendrán carácter exclusivamente correctivo y se tomará como una oportunidad de mejora para el empleado. Las escuchas serán comunicadas al trabajador mediante un ícono en la pantalla de visualización en el momento que se realice la misma.
f) *Trabajos en sábados, domingos y/o feriados* - La empresa organizará el sistema de turnos diagramados (art. 19 CCT 201/92) para la atención del servicio en los días sábados, domingos y/o feriados de cada mes calendario, destinando a tal fin en forma permanente, una proporcionalidad mínima del 25% de la dotación, en forma rotativa semanal.

CLAUSULA QUINTA: Salud ocupacional

Con el fin del mejoramiento de la salud ocupacional, la empresa realizará exámenes médicos periódicos específicos relacionados con el trabajo en salas de comunicaciones.
Con la información que se detecte en los exámenes periódicos la empresa construirá una base estadística.
Dicha base estadística será compartida y analizada conjuntamente entre las partes.
Una vez evaluados los datos disponibles, se determinarán las medidas preventivas y/o correctivas que correspondan para eliminar y/o reducir las causas o agentes de riesgos.
Aquel empleado que lo solicite, podrá recibir una copia de cada examen que se le efectúe. Dicha información constará asimismo en el legajo médico del empleado, que continuará manteniendo el carácter de estricta confidencialidad.

CLAUSULA SEXTA: Plan de carrera

Se establece la categoría 5 como categoría final del personal de base, destacándose que su asignación no podrá superar el 20% del grupo laboral, siendo de aplicación el sistema de promoción establecido en el CCT 201/92.

CLAUSULA SEPTIMA: Plus tareas diversas

Los trabajadores del grupo laboral percibirán un complemento remunerativo mensual denominado “plus tareas diversas”, consistente en $ 200, siempre que en el término del mes realice más de una de las tareas indicadas en la cláusula primera.
El monto indicado será ajustado en concordancia con el porcentaje que en cada oportunidad se aplique a los salarios básicos convencionales.

CLAUSULA OCTAVA: Condiciones y medio ambiente de trabajo

Será de aplicación la normativa establecida en el Anexo IV del CCT 201/92 para trabajos de Telegestión, que contempla entre otros los siguientes puntos.

- Ergonomía de los puestos de trabajo.
- Ergonomía de los equipos de trabajo (transmisor – receptor telefónico, pantalla de visualización, teclado, mesa o superficie de trabajo, asiento).
- Ergonomía del software informático.
- Entorno de trabajo.
- Salas de descanso
- Iluminación, temperatura de aire, humedad relativa ambiental, velocidad del aire, temperatura en el nivel del piso, ruido.

CLAUSULA NOVENA: Régimen de jubilación

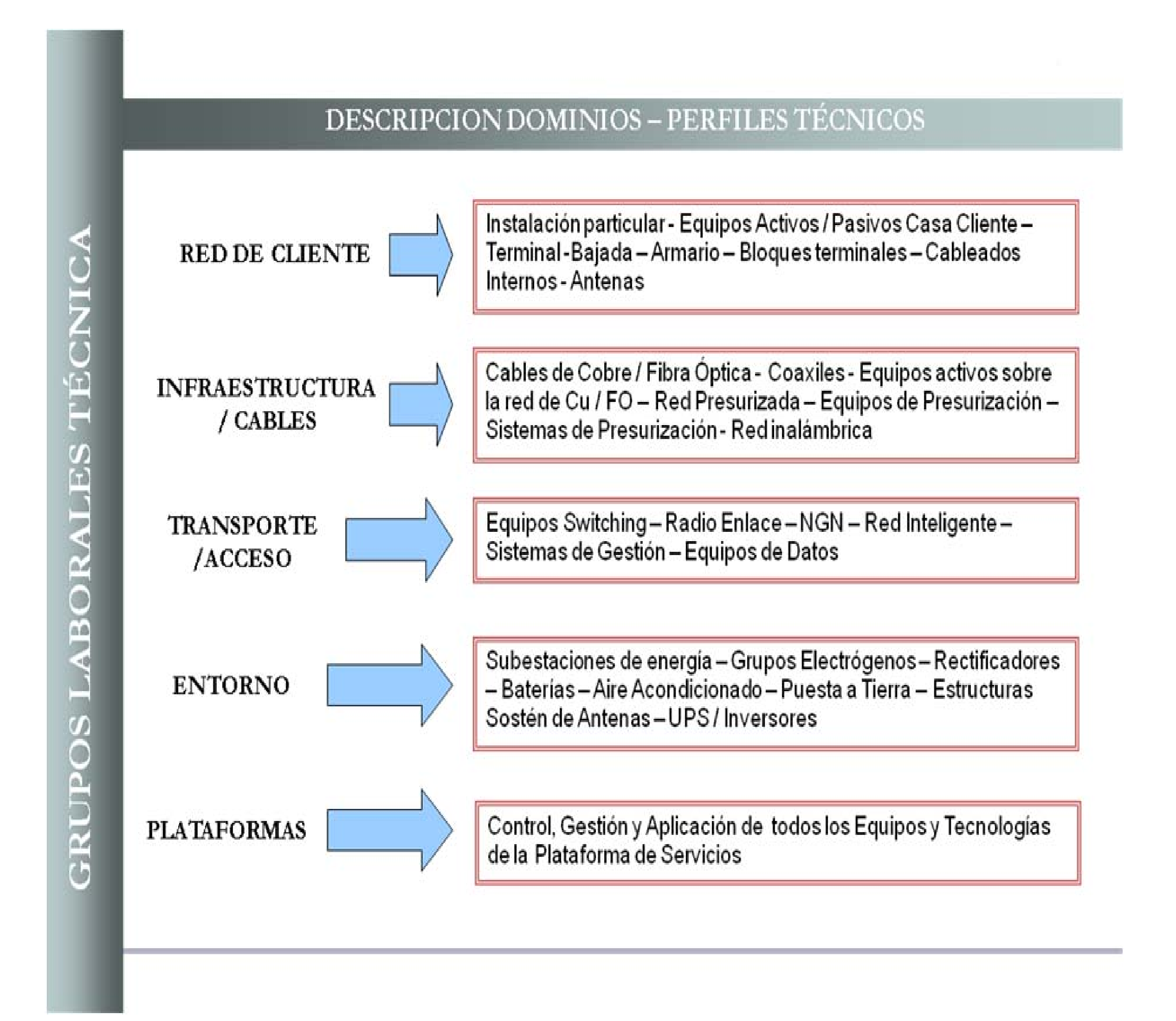
Al personal femenino comprendido en la cláusula 1, se le aplicará el régimen de Jubilación establecido en el Decreto 4645/72.
Así mismo las partes se comprometen a realizar las gestiones ante los organismos pertinentes, a los efectos de ampliar la aplicación del citado decreto al personal masculino.

CLAUSULA DECIMA: Relaciones laborales

Con la finalidad de realizar el control y seguimiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo establecidas en la cláusula octava del presente acuerdo, en cada ámbito local se conformará una Comisión Empresa-Gremio, que estará integrada por igual cantidad de miembros de cada una de las partes.
En caso que surjan controversias que no sean resueltas en el ámbito local, se procederá a la autocomposición del conflicto a través de la Comisión Paritaria Nacional de acuerdo a lo establecido en el (Art. 102 del CCT 201/92).

DESCRIPCIÓN DOMINIOS – PERFILES TÉCNICOS

La Empresa entiende el esquema de Grupos Laborales descripto como una estructura de transición hacia el modelo que las necesidades operativas y del negocio demande según el esquema que se detalla.



Vigencia desde 01/01/2011

1.- MECANISMOS DE PROMOCION

- Evaluación Conceptual= La Empresa desarrollará una herramienta de evaluación que estará compuesta por los siguientes factores:
  - Examen teórico sobre nociones básicas acerca de las distintas especialidades del grupo laboral
  - Concepto del jefe

  El resultado final es producto de modificar el resultado del examen como máximo en +/- 1,5 puntos en una escala de 0 a 10 según el concepto de la jefatura, excepto en los siguientes casos:
  - En caso que el postulante tenga antecedentes disciplinarios en los últimos 12 meses anteriores a su postulación, en cuyo caso podrá bajar dicho puntaje en una mayor medida en función de la gravedad de las faltas cometidas.
  - En el caso que el postulante tenga 4 trimestres de evaluaciones de desempeño con calificaciones superiores a 8 puntos sobre una escala de 10, en cuyo caso podrá subir dicho puntaje hasta 2,5 puntos.

  La evaluación conceptual se realizará en los meses de marzo, julio y noviembre de cada año, pudiéndose presentar los trabajadores cuando cumplan las condiciones y plazos establecidos para cada grupo laboral.

  El personal que apruebe la evaluación conceptual será promocionado a partir del mes inmediatamente posterior.

  El personal que no apruebe la evaluación conceptual, deberá esperar 12 meses antes de poder volver a presentarse a una nueva evaluación.
- Concurso: La Empresa desarrollará una herramienta de evaluación que estará compuesta por los siguientes factores:
- Concepto del jefe inmediato
- Examen teórico práctico sobre conocimientos en detalle de las especialidades que componen el grupo laboral

  El resultado final es producto de modificar el resultado del examen como máximo en +/- 1,5 puntos en una escala de 0 a 10 según el concepto de la jefatura, excepto en los siguientes casos:
- En caso que el postulante tenga antecedentes disciplinarios en los últimos 24 meses anteriores a su postulación, en cuyo caso podrá bajar dicho puntaje en una mayor medida en función de la gravedad de las faltas cometidas.
- En el caso que el postulante tenga 4 trimestres de evaluaciones de desempeño con calificaciones superiores a 8 puntos sobre una escala de 10, en cuyo caso podrá subir dicho puntaje hasta 2,5 puntos.

  En el período marzo a mayo de cada año, se abrirán los concursos para la promoción del personal de todos los grupos laborales que cumplan los requisitos previstos para cada caso. La promoción del personal seleccionado se instrumentará con vigencia a partir de junio de cada año.
- Convocatoria: La Empresa desarrollará una herramienta de evaluación que estará compuesta por los siguientes factores:
- Concepto del jefe inmediato
  - Examen teórico práctico exhaustivo (ponderación del 80%)
  - Evaluación del perfil a través de entrevistas grupales (ponderación 20%)

En el caso de convocatorias que se realicen para la cobertura de puestos de “Oficial especializado” el examen teórico-práctico incluirá la evaluación de habilidades para desarrollar un rol de facilitador técnico dentro de su grupo de trabajo y sobre conocimientos profundos de las especialidades que componen el grupo laboral.

El resultado final es producto de modificar el resultado del examen como máximo en +/- 1,5 puntos en una escala de 0 a 10 según el concepto de la jefatura, excepto en los siguientes casos:

- En caso que el postulante tenga antecedentes disciplinarios en los últimos 12 meses anteriores a su postulación, en cuyo caso podrá bajar dicho puntaje en una mayor medida en función de la gravedad de las faltas cometidas.
- En el caso que el postulante tenga 4 trimestres de evaluaciones de desempeño con calificaciones superiores a 8 puntos sobre una escala de 10, en cuyo caso podrá subir dicho puntaje hasta 2,5 puntos.

Las convocatorias se realizarán cada vez que exista una vacante a cubrir. Durante el período de transición, los procesos de convocatoria que tengan por objeto la cobertura de los cupos que se determinen para cada grupo laboral, se realizarán en el período junio a agosto de cada año, instrumentándose la promoción del personal seleccionado en el mes de septiembre.

2.- <u>MECANISMO DE POSICIONAMIENTO</u>

La Empresa desarrollará una herramienta de evaluación de habilidades y desempeño para que trimestralmente la jefatura evalúe entre otras las siguientes habilidades: atención al cliente, compromiso y responsabilidad, colaboración y autonomía, iniciativa y de ser posible, resultados cuantitativos de desempeño (que representarán el 80% de la evaluación).

El empleado que es promocionado al puesto “Oficial”, “Oficial Superior” o “Oficial Especializado”, comienza a desempeñarse inmediatamente en el subnivel a).

Para mejorar su posicionamiento, el empleado debe cumplir el siguiente mecanismo:

Cambio de posicionamiento	Mecanismo
“A” a “B”	➔ Evaluación de habilidades y desempeño positiva por 8 trimestres en el subnivel a). ➔ No contar con sanciones disciplinarias en los últimos 24 meses. ➔ Pasarán al subnivel b) quienes hayan cumplido los dos requisitos anteriores con las mejores evaluaciones, considerando la calificación promedio de los últimos 4 trimestres, hasta cubrir los cupos que se determinen para el subnivel en cada grupo laboral.
“B” a “C”	➔ Evaluación de habilidades y desempeño positiva por 8 trimestres en el subnivel b). ➔ No contar con sanciones disciplinarias en los últimos 24 meses. ➔ Pasarán al subnivel c) quienes hayan cumplido los dos requisitos anteriores con mejores evaluaciones, considerando la calificación promedio de los últimos 4 trimestres, hasta cubrir los cupos que se determinen para el subnivel en cada grupo laboral.

Se considera una evaluación de desempeño positiva cuando la calificación sea igual o superior a 8 sobre un puntaje total de 10.
Los cambios de posicionamiento se instrumentarán en el mes de diciembre de cada año.

3.- MECANISMO DE OPORTUNIDAD DE DESARROLLO

Las oportunidades de desarrollo están relacionadas con la cobertura de vacantes que surjan en cualquier grupo laboral con personal perteneciente a otros grupos laborales (articulación entre grupos laborales)

La Empresa desarrollará una herramienta de evaluación que estará compuesta por los siguientes factores:

- Examen técnico sobre las nuevas funciones.
- Evaluación del perfil a través de entrevistas grupales.
- Evaluación psicolaboral.
- Antecedentes laborales.
- Opinión del responsable del puesto vacante.

Las oportunidades de desarrollo se realizarán cada vez que exista una vacante a cubrir que implique cambio de grupo laboral sin promoción. La Empresa podrá utilizar el mismo mecanismo para el caso de traslados que no impliquen promoción.

4.- CRITERIOS DE PROMOCION POR GRUPO LABORAL:

Se establecen los siguientes criterios para ascender de categoría en los siguientes grupos laborales:

- *Proyectos y Obras* - *Operación* de Red

Pasaje de categoría	Permanencia Mínima	Mecanismo
2 a 3	6 meses en categoría 2	Vuelco Automático
3 a 4	12 meses en categoría 3	Valuación Conceptual
4 a 5	30 meses en categoría 4	Concurso
5 a 6	24 meses en categoría 5	Convocatoria

- Red de Cliente

Pasaje de categoría	Permanencia Mínima	Mecanismo
1 a 2	6 meses en categoría 1	Vuelco Automático
2 a 3	12 meses en categoría 2	Valuación Conceptual
3 a 4	30 meses en categoría 3	Concurso
4 a 5	24 meses en categoría 4	Convocatoria
5 a 6*	24 meses en categoría 5	Convocatoria

*Solamente para la especialidad Servicios Especiales.

- Cables - Atención al Cliente y Soporte - Logística / Infraestructura y Servicios Generales

Pasaje de categoría	Permanencia Mínima	Mecanismo
1 a 2	6 meses en categoría 1	Vuelco Automático
2 a 3	12 meses en categoría 2	Valuación Conceptual
3 a 4	30 meses en categoría 3	Concurso
4 a 5	24 meses en categoría 4	Convocatoria

- Telegestión

Pasaje de categoría	Permanencia Mínima	Mecanismo
1 a 2	6 meses en categoría 1	Vuelco Automático
2 a 3	12 meses en categoría 2	Valuación Conceptual
3 a 4	30 meses en categoría 3	Concurso
4 a 5*	24 meses en categoría 4	Convocatoria

* Solamente para los que cumplen tareas diversas (Contactos con Clientes).

5.-PROCEDIMIENTO COMUN PARA LOS MECANISMOS DE DESARROLLO

Se aplicarán en los procesos de Promoción y Posicionamiento.

a. Publicación del Proceso:

Deberán efectuarse con antelación no inferior a 30 días a la fecha de la admisión de solicitudes y tendrá una amplia difusión en todos los ámbitos de las Empresas:

En toda publicación se hará constar expresamente:

I. Perfil de función y descripción general de tareas.
II. Condiciones que deben reunir los postulantes.
III. Temario de la evaluación teórico-práctico y fecha de inicio de las mismas.
IV. Plazo, forma y lugar en que deberán presentarse las solicitudes.

b. Verificación Gremial:

La participación de la Representación Gremial en los procesos será la siguiente:

I. El seguimiento de las diversas instancias de evaluación lo ejercerá el Sindicato del ámbito geográfico donde se realice dicho proceso, a cuyo efecto podrá asignar un veedor del acto examinador. Podrá asimismo participar un representante del sindicato en las entrevistas grupales del proceso de convocatoria.
II. Tendrá además como misión verificar la publicación de los procesos, la calificación de los postulantes y la lista del personal seleccionado.
III. Las Empresas informaran a FOEESITRA, el programa y resultado de las promociones que vayan realizando durante cada ejercicio anual.
IV. En caso de controversias que se puedan generar en el proceso de promoción y que no sean resueltas en el ámbito local, las mismas serán derivadas para su resolución a la Comisión Paritaria Nacional.

6.- CAPACITACION – ACTA 12/01/2010

En atención a los cambios tecnológicos, organizacionales y de mercado, la implementación de nuevos procesos y el cumplimiento previsto de calidad de atención al cliente, la empresa detectará anualmente las necesidades de capacitación organizacionales e individuales de su personal con el objetivo de implementar el Plan Anual de Capacitación; el cual contendrá los programas destinados a incorporar los conocimientos y competencias necesarias en el puesto de trabajo. La Empresa analizará, para cada caso, la necesidad de certificación de conocimientos y competencias técnicas.

Los programas de capacitación podrán estar asociados a:

- Ingresos de personal.
- Cada categoría profesional de los distintos grupos laborales.
- Nuevas tecnologías.
- Promociones.
- Articulación entre grupos laborales.

Con el objetivo de colaborar en el cumplimiento de los distintos programas de capacitación se crea la Comisión de Capacitación Empresa - Gremio, que tendrá las siguientes facultades:

f. Aprobar el esquema general de conocimientos definido para cada puesto.

g. Realizar el seguimiento del Plan Anual de Capacitación y acordar acciones de mejora para su cumplimiento.

h. Establecer los mecanismos para los trabajadores comprendidos en la articulación entre grupos laborales, para la capacitación y el derecho a concursar en las vacantes que se produzcan en los grupos laborales establecidos.

i. Garantizar el acceso a todos los trabajadores convencionados a los programas de capacitación, presencial y a distancia, prioritarios para la ejecución de la tarea diaria en función a las necesidades individuales y objetivos de las áreas.

j. Realizar el seguimiento del proceso de certificación de conocimientos y competencias, del personal convencionado, para aquellos casos que corresponda.

ARTICULACIÓN DE GRUPOS LABORALES

Vigencia desde 01/01/2011

Con la finalidad de posibilitar el desarrollo profesional se podrán articular las carreras de determinados grupos laborales con otros de mayor proyección, mediante la implementación de programas de capacitación, que faciliten el derecho de los trabajadores involucrados a participar en las convocatorias de las vacantes que se produzcan.

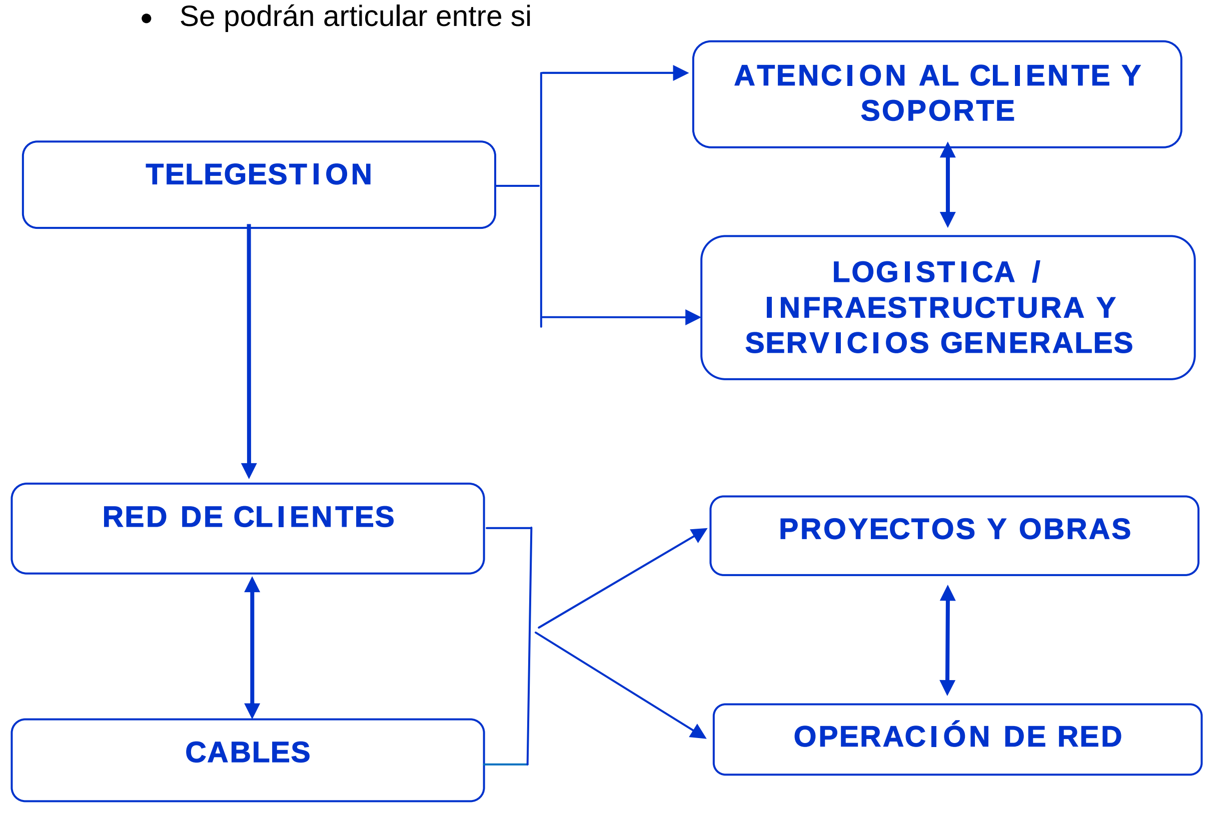
Por tales razones se podrán articular las carreras de los siguientes grupos laborales, con el cambio de funciones correspondientes:

- Grupo Laboral "Telegestión"
  - Se articulará con los grupos laborales: Atención al Cliente y Soporte
  - Logística / Infraestructura y Servicios Generales
  - Red de Cliente

- Grupos Laborales "Red de Cliente" -"Cables"
  - Se podrán articular entre sí.
  - Se articularán con el grupo laboral Proyectos y Obras y Operación de Red.

- Grupos Laborales: "Atención al Cliente y Soporte" - "Logística/Infraestructura y Servicios Generales"
  - Se podrán articular entre sí.

- Grupos Laborales: "Proyecto y Obras" – "Operación de Red
  - Se podrán articular entre si



ENCUADRES Y CATEGORÍAS ESPECIALES
ACTA 12/01/2010

PRIMERO: Ante los reclamos realizados por la FOEESITRA en relación al encuadramiento en el CCT 201/92 de algunos trabajadores que actualmente se encuentran encuadrados como "fuera de convenio' o bajo otros convenios colectivos de trabajo, las partes acuerdan crear una Comisión que analizará estos casos, en especial lo atinente a las tareas que desempeñan en la actualidad a partir de la aplicación de las nuevas tecnologías y teniendo especialmente en cuenta los requerimientos del mercado.

La Comisión analizará la problemática planteada y determinará el eventual personal involucrado en la misma. Una vez expedida dicha Comisión, las partes se comprometen a efectuar los encuadramientos correspondientes dentro del segundo trimestre del 2010.

Los trabajadores a incorporarse seguirán desempeñando sus tareas en condiciones semejantes a la forma que hoy lo hacen, incorporándose en las categorías actuales o a aquellas que se crean por el presente para reflejar adecuadamente las condiciones de trabajo de estos trabajadores.

SEGUNDO: A fin de adecuar el marco normativo a las nuevas circunstancias mencionadas en el punto precedente, las mismas entienden que resulta ineludible la creación de nuevos grupos laborales que tengan condiciones especiales dentro del CCT 201/92 que permitan realizar los cambios de encuadramiento sin menoscabo para las tareas y funciones que actualmente se vienen atendiendo.

Por lo expuesto, las partes crean a partir de la fecha de firma del presente los siguientes Grupos Laborales, que pasarán a integrar el Anexo I del CCT 201/92 y que se indican en el Anexo A:

1. Grupo Técnico Superior.
2. Grupo Administrativo Superior.
3. Grupo cobro Carterizados (Telefónica)

TERCERO: En atención a lo expresado en el punto SEGUNDO con relación a la creación de los nuevos grupos laborales, las partes acuerdan para ellos un régimen de trabajo especial caracterizado por las siguientes condiciones específicas:

a. La jornada de trabajo será de cuarenta (40) horas semanales efectivas con una (1) hora adicional de discontinuidad en cada jornada para descanso, siendo facultad de la Empresa establecer los horarios, el escalonamiento de los horarios de ingreso y sus eventuales modificaciones.
b. Serán de aplicación las disposiciones del CCT 201/92, a excepción de los artículos 15 y 22.
c. No será de aplicación el último párrafo del art. 17 (HORARIOS) del CCT 201/92 modificado según acta del 24/12/96 y el acta acuerdo JORNADA DISCOTINUA del 24/12/96, en tanto y en cuanto la interrupción de la jornada laboral diaria no sea superior a 1 (una) hora.
d. Tienen un régimen de trabajo caracterizado por:
    - Funciones de mayor amplitud a los efectos de atribución de tareas y responsabilidades (Telefónica)
    - Conocimientos y habilidades del conjunto de las tareas del grupo y sector.
    - Actuar con predisposición tendiente a la realización de toda función complementaria y/o suplementaria para comenzar, proseguir, completar ó perfeccionar una tarea ó proceso.

- Procurar realizar todas las funciones principales, accesorias, complementarias, técnicas y/o administrativas que les fuera encomendada ó adviertan corno indispensable para garantizar la eficiencia, continuidad y calidad del servicio prestado dentro de los plazos, cronogramas y parámetros de calidad preestablecidos.
- Sin perjuicio de considerar las habilidades básicas de los trabajadores, se dotará a los mismos de una capacitación y/ó entrenamiento adecuados para la eficaz realización de las distintas tareas encomendadas.

e) HORAS SUPLEMENTARIAS: siendo la jornada laboral para estas categorías laborales de 40 horas semanales, y tomándose como pauta para la prestación de servicios dos días de descanso semanal por cada cinco días efectivamente trabajados, se establecen los siguientes criterios para el pago de horas suplementarias :

- Se considerará una cantidad de horas de referencia de 8 horas efectivas dianas.
  Para determinar la cantidad de horas suplementarias que corresponderá abonar con recargo del 50%, se procederá de la siguiente manera:
  Se sumarán las horas efectivas trabajadas en exceso sobre la cantidad de referencia establecida y se restarán las horas trabajadas en defecto, por cada día que el empleado cumpla efectivamente su jornada normal de labor dentro del mes (5 días por semana, descontado francos, inasistencias, licencias legales y convencionales).
  El valor resultante positivo que resulte cada mes se procederá a liquidar como horas suplementarias con el recargo del 50%.
  Las horas que se trabajen durante los días de descanso semanal o francos que para cada empleado tenga previsto, serán liquidadas aparte con el recargo del 100%.
- Se utilizará el divisor 160 horas mensuales.

f) PLUS DE COMIDA: Corresponderá el pago del Plus de Comida previsto en el Art. 54 del CCT 201/92 por cada jornada normal de trabajo que se prolongue 2 o más horas respecto a las 8 horas efectivas promedio de referencia.

g) Las partes se comprometen a discutir un proceso de convergencia que integra los procesos de desarrollo del personal "fuera de convenio", con los que se establecieron en el Anexo II del acta de fecha 14/12/09. Hasta tanto dicha convergencia se concrete:
   - Se mantendrán vigentes ambos procesos, para los grupos y/o categorías laborales nuevas y anteriores respectivamente, con el compromiso de la empresa de informar a la organización sindical de cualquier movimiento que surja vinculado a la aplicación de dichos procesos.
   - La cobertura de vacantes en los nuevos grupos y/o categorías laborales se hará mediante el proceso de oportunidades de desarrollo actualmente utilizado para el personal fuera de convenio.

h) Hasta tanto las partes acuerden paritariamente un nuevo sistema de remuneraciòn variable por cumplimiento de objetivos para los grupos “Tecnico Superior” y “Administrativo Superior”, la empresa continuará aplicando el sistema actual de bonus, y sus mecanismos de evaluación asociados, que se viene aplicando al personal “fuera de convenio”.

i) Las partes acuerdan para las categorías W, X, Y, Z, Z_1 los mismos valores de disponibilidad que rigen para la categoría 6.

CUARTO: La escala salarial correspondiente a las categorías creadas a través del presente, es la indicada en el Anexo II:

QUINTO: Las partes acuerdan que los grupos laborales Administrativo Superior y Técnico Superior, regirán durante la etapa 2 del período de transición fijado en el punto QUINTO del acta del 12/11/09. A partir del 01/01//11 el personal encuadrado en los mencionados grupos laborales pasarán a integrar los nuevos grupos laborales que se establecen en la mencionada acta, de acuerdo a las funciones que realiza según el siguiente detalle:

- Personal del Grupo Técnico Superior pasará a revistar en alguno de los siguientes grupos laborales:
    - Proyectos y Obras
    - Operación de Red
    - Red de clientes
    - Cables
    - Logística / Infraestructura y Servicios Generales
- Personal del Grupo Administrativo Superior pasará a revistar en el siguiente grupo laboral:
    - Atención al Cliente y Soporte

Las nuevas categorías pasarán a formar parte de los nuevos grupos laborales integrándose en el Anexo I del acta del 14/12/09. Por lo que, a partir del 1/1/11 quedan sin efecto los grupos laborales "Técnico Superior" y "Administrativo Superior".

Se incorpora de esta manera una nueva posibilidad de desarrollo dentro del marco del CCT 201/92 a las previstas en el punto PRIMERO del acta del 12/11/09, con la posibilidad de pasar a las nuevas categorías especiales. Se deja establecido que el personal que, en virtud de esta nueva posibilidad de desarrollo, pase a desempeñar tareas en categorías especiales dejará de percibir el adicional por posicionamiento en tanto que el incremento salarial del cambio de categoría absorbe el valor que se venía liquidando a través de este adicional.

SEXTO: Las partes definirán el detalle de funciones y definición de las carreras profesionales asociadas a las nuevas categorías de cada uno de los grupos laborales definidos en el Anexo II del acta del 12/11/09

PERÍODO DE TRANSICION

TERCERO: Las partes determinan para la implementación de los nuevos grupos y carreras laborales un período de transición en dos etapas:

a) *PRIMERA ETAPA*: Desde la firma de la presente acta y hasta el 31/12/2010, el personal convencionado en el CCT 201/92 continuará revistando en los grupos laborales actualmente vigentes, aplicándose las siguientes pautas:
   I. La empresa realizará los vuelcos automáticos que deban operar según los criterios actualmente vigentes hasta el 31/12/2010, luego de la cual comenzarán a regir los mecanismos que se establecen en las nuevas carreras laborales.
   II. La empresa realizará las promociones que se acuerden de acuerdo a lo pactado en el último párrafo del punto SEPTIMO del acta del 25/06/2009.

   La Empresa realizará las adecuaciones necesarias en los sistemas informáticos de manera de asegurar que en los recibos de haberes correspondientes al mes de enero de 2011 se registren las nuevas denominaciones profesionales.

   Durante esta etapa las partes podrán establecer condiciones especiales transitorias hasta el comienzo de vigencia de los nuevos grupos laborales o permanentes, o adelantar las establecidas en el presente acuerdo, en ocasión de la discusión de encuadres en el CCT 201/92 u otras circunstancias particulares.

b) *SEGUNDA ETAPA*: A partir de la vigencia de los nuevos grupos y carreras laborales que se establecen en el presente acuerdo, las partes fijan un período de 5 años durante el cual se desplegarán planes de capacitación que permitan el desarrollo paulatino del personal de manera tal que se puedan ir cubriendo las vacantes en las categorías superiores de cada grupo laboral.

   En concordancia con lo expuesto:

   - Se fijarán cupos anuales de promociones por aprobación de concursos de manera de garantizar que en diciembre de 2015, todo el personal habrá tenido la oportunidad de alcanzar la categoría de “Oficial Superior”, en la medida que cumpla con los requisitos establecidos en el régimen de promociones. Durante el período de transición serán promocionados quienes alcancen mejores puntajes en los concursos respectivos hasta cubrir los cupos que se establezcan, y que la empresa distribuirá proporcionalmente para cada zona y/u organismo. Quienes no resulten seleccionados podrán participar en el concurso del año siguiente.
   - Se fijarán cupos crecientes para la cobertura de la categoría “Oficial Especializado” en cada grupo laboral. Las partes establecen con carácter provisorio que el total de los cupos de todos los grupos laborales en diciembre de 2015 alcanzará al 20% de la dotación total convencionada en FOEESITRA, sin perjuicio de que las partes revisen dicho valor en función de los cambios tecnológicos, organizativos o del mercado. La empresa distribuirá dichos cupos por zona y/u organismo de acuerdo a las necesidades operativas.
   - Continuarán vigentes los cupos finales que las partes definieron para las funciones de “Oficial Especializado” de cada grupo laboral, cupos que pasarán a integrar con carácter definitivo el Anexo I del CCT 201/92 hasta que las partes decidan modificarlos en virtud de los avances tecnológicos, la realidad del mercado y/o la situación organizativa de la empresa.
   - Todo el personal que apruebe el correspondiente concurso para la cobertura del puesto de “Oficial Superior” en las condiciones previstas en el régimen de promociones será promocionado sin limitaciones de cupo.
   - Se cubrirán anualmente los cupos para cada subnivel de posicionamiento que las partes determinen en la Comisión prevista en el punto SEXTO, sin límite en la cantidad de cambios de posicionamiento.

ANEXO

II Y III

Julio 2012
Telefónica

Categoría	Básico	Acuerdo 17-06-11	LEY 26341	Adicional Especial	Viáticos	Tarifa Telefónica	Total	Pago N.R. por Única vez
1	2473	214	220	684	535	300	**4426**	643
2	2970	255	220	823	535	300	**5103**	742
3	3556	317	330	1050	535	300	**6088**	885
4	4023	387	389	1245	535	300	**6879**	1000
5	4446	424	425	1378	535	300	**7508**	1091
6	4808	457	462	1494	535	300	**8056**	1171
W	4322	399	430	1430	535	300	**7416**	1078
X	4801	442	455	1585	535	300	**8118**	1180
Y	5146	487	475	1823	535	300	**8766**	1274
Z	5497	526	500	2062	535	300	**9420**	1369
Z 1	5895	566	600	2200	535	300	**10096**	1468
Z2	6320	600	680	2300	535	300	**10735**	1561

Telecom

Categoría	Básico	Acuerdo 22-06-11	LEY 26341	Adicional Especial	Acta 08/07/10	Viáticos	Tarifa Telefónica	Total	Pago N.R. por Única vez
1	2473	215	218	429	255	535	300	**4425**	643
2	2970	256	218	511	312	535	300	**5102**	742
3	3557	318	326	635	415	535	300	**6086**	885
4	4023	388	389	775	470	535	300	**6880**	1000
5	4446	425	421	850	528	535	300	**7505**	1091
6	4808	458	456	916	578	535	300	**8051**	1171
W	4322		430	1430	399	535	300	**7416**	1078
X	5059	442		885	899	535	300	**8120**	1180
Y	5498	487		974	973	535	300	**8767**	1274
Z	5943	526		1052	1066	535	300	**9422**	1369
Z1	6436	607		1215	1167	535	300	**10260**	1491
Z2	6882	663		1327	1265	535	300	**10972**	1594
Z3	7355	705		1409	1351	535	300	**11655**	1693
Z4	7741	751		1508	1420	535	300	**12250**	1780

Agosto 2012 a Diciembre 2012
Telefónica

Categoría	Básico	Acuerdo 17-06-11	LEY 26341	Adicional Especial	Viáticos	Tarifa Telefónica	Total
1	2947	214	220	684	690	357	**5112**
2	3549	255	220	823	690	357	**5894**
3	4287	317	330	1050	690	357	**7031**
4	4877	387	389	1245	690	357	**7945**
5	5397	424	425	1378	690	357	**8671**
6	5844	457	462	1494	690	357	**9304**
W	5259	399	430	1430	690	357	**8565**
X	5847	442	455	1585	690	357	**9376**
Y	6292	487	475	1823	690	357	**10124**
Z	6745	526	500	2062	690	357	**10880**
Z 1	7248	566	600	2200	690	357	**11661**
Z2	7772	600	680	2300	690	357	**12399**

Telecom

Categoría	Básico	Acuerdo 22-06-11	LEY 26341	Adicional Especial	Acta 08/07/10	Viáticos	Tarifa Telefónica	Total
1	2946	215	218	429	255	690	357	**5110**
2	3548	256	218	511	312	690	357	**5892**
3	4288	318	326	635	415	690	357	**7029**
4	4877	388	389	775	470	690	357	**7946**
5	5397	425	421	850	528	690	357	**8668**
6	5843	458	456	916	578	690	357	**9298**
W	5259		430	1430	399	690	357	**8565**
X	6105	442		885	899	690	357	**9378**
Y	6644	487		974	973	690	357	**10125**
Z	7191	526		1052	1066	690	357	**10882**
Z1	7815	607		1215	1167	690	357	**11851**
Z2	8370	663		1327	1265	690	357	**12672**
Z3	8949	705		1409	1351	690	357	**13461**
Z4	9427	751		1503	1420	690	357	**14148**

Enero 2013 a Marzo 2013

Telefónica

Categoría	Básico	Acuerdo 30-07-12 Punto 3ro	Acuerdo 17-06-11	LEY 26341	Adicional Especial	Viáticos	Tarifa Telefónica	Total
1	2947	454	214	220	684	690	357	**5566**
2	3549	523	255	220	823	690	357	**6417**
3	4287	624	317	330	1050	690	357	**7655**
4	4877	705	387	389	1245	690	357	**8650**
5	5397	770	424	425	1378	690	357	**9441**
6	5844	826	457	462	1494	690	357	**10130**
W	5259	760	399	430	1430	690	357	**9325**
X	5847	832	442	455	1585	690	357	**10208**
Y	6292	899	487	475	1823	690	357	**11023**
Z	6745	966	526	500	2062	690	357	**11846**
Z 1	7248	1035	566	600	2200	690	357	**12696**
Z2	7772	1100	600	680	2300	690	357	**13499**

Telecom

Categoría	Básico	Acuerdo 30-07-12 Punto 3ro	Acuerdo 22-06-11	LEY 26341	Adicional Especial	Acta 08/07/10	Viáticos	Tarifa Telefónica	Total
1	2946	453	215	218	429	255	690	357	**5563**
2	3548	522	256	218	511	312	690	357	**6414**
3	4288	623	318	326	635	415	690	357	**7652**
4	4877	705	388	389	775	470	690	357	**8651**
5	5397	769	425	421	850	528	690	357	**9437**
6	5843	825	458	456	916	578	690	357	**10123**
W	5259	760		430	1430	399	690	357	**9325**
X	6105	832	442		885	899	690	357	**10210**
Y	6644	898	487		974	973	690	357	**11023**
Z	7191	965	526		1052	1066	690	357	**11847**
Z1	7815	1051	607		1215	1167	690	357	**12902**
Z2	8370	1124	663		1327	1265	690	357	**13796**
Z3	8949	1194	705		1409	1351	690	357	**14655**
Z4	9427	1255	751		1503	1420	690	357	**15403**

Abril 2013 a Junio 2013

Telefónica

Categoría	Básico	Acuerdo 30-07-12 Punto 3ro	Acuerdo 17-06-11	LEY 26341	Adicional Especial	Viáticos	Tarifa Telefónica	Total
1	3076	325	214	220	684	690	357	**5566**
2	3697	375	255	220	823	690	357	**6417**
3	4464	447	317	330	1050	690	357	**7655**
4	5077	505	387	389	1245	690	357	**8650**
5	5615	552	424	425	1378	690	357	**9441**
6	6078	592	457	462	1494	690	357	**10130**
W	5475	544	399	430	1430	690	357	**9325**
X	6083	596	442	455	1585	690	357	**10208**
Y	6547	644	487	475	1823	690	357	**11023**
Z	7019	692	526	500	2062	690	357	**11846**
Z 1	7542	741	566	600	2200	690	357	**12696**
Z2	8084	788	600	680	2300	690	357	**13499**

Telecom

Categoría	Básico	Acuerdo 30-07-12 Punto 3ro	Acuerdo 22-06-11	LEY 26341	Adicional Especial	Acta 08/07/10	Viáticos	Tarifa Telefónica	Total
1	3074	325	215	218	429	255	690	357	**5563**
2	3696	374	256	218	511	312	690	357	**6414**
3	4464	447	318	326	635	415	690	357	**7652**
4	5077	505	388	389	775	470	690	357	**8651**
5	5615	551	425	421	850	528	690	357	**9437**
6	6077	591	458	456	916	578	690	357	**10123**
W	5474	545		430	1430	399	690	357	**9325**
X	6341	596	442		885	899	690	357	**10210**
Y	6898	644	487		974	973	690	357	**11023**
Z	7464	692	526		1052	1066	690	357	**11847**
Z1	8113	753	607		1215	1167	690	357	**12902**
Z2	8688	806	663		1327	1265	690	357	**13796**
Z3	9287	856	705		1409	1351	690	357	**14655**
Z4	9783	899	751		1503	1420	690	357	**15403**

Julio 2013

Telefónica

Categoría	Básico	Acuerdo 17-06-11	LEY 26341	Adicional Especial	Viáticos	Tarifa Telefónica	Total
1	3401	214	220	684	690	357	**5566**
2	4072	255	220	823	690	357	**6417**
3	4911	317	330	1050	690	357	**7655**
4	5582	387	389	1245	690	357	**8650**
5	6167	424	425	1378	690	357	**9441**
6	6670	457	462	1494	690	357	**10130**
W	6019	399	430	1430	690	357	**9325**
X	6679	442	455	1585	690	357	**10208**
Y	7191	487	475	1823	690	357	**11023**
Z	7711	526	500	2062	690	357	**11846**
Z 1	8283	566	600	2200	690	357	**12696**
Z2	8872	600	680	2300	690	357	**13499**

Telecom

Categoría	Básico	Acuerdo 22-06-11	LEY 26341	Adicional Especial	Acta 08/07/10	Viáticos	Tarifa Telefónica	Total
1	3399	215	218	429	255	690	357	**5563**
2	4070	256	218	511	312	690	357	**6414**
3	4911	318	326	635	415	690	357	**7652**
4	5582	388	389	775	470	690	357	**8651**
5	6166	425	421	850	528	690	357	**9437**
6	6668	458	456	916	578	690	357	**10123**
W	6019		430	1430	399	690	357	**9325**
X	6937	442		885	899	690	357	**10210**
Y	7542	487		974	973	690	357	**11023**
Z	8156	526		1052	1066	690	357	**11847**
Z1	8866	607		1215	1167	690	357	**12902**
Z2	9494	663		1327	1265	690	357	**13796**
Z3	10143	705		1409	1351	690	357	**14655**
Z4	10682	751		1503	1420	690	357	**15403**

Zona Desfavorable
Julio 2012

Categoría	Remunerac. Mensual	Zona Desfavorable															
		Inciso a					Inciso b					Inciso c			Inciso d		
		100% Remun	N. R. (Viat.+T. Telef.)	Gastos Mayores	Ticket Remun.	Total	50% Remun	N. R. (Viat.+T. Telef.)	Gastos Mayores	Ticket Remun.	Total	50% Remun. Total	N. R. (Viat.+T. Telef.)	Total	25% Remun. Total	N. R. (Viat.+T. Telef.)	Total
1	3591	7182	835	473	151	8641	5387	835	236	75	6533	5387	835	6222	4489	835	5324
2	4268	8536	835	518	164	10053	6402	835	259	82	7578	6402	835	7237	5335	835	6170
3	5253	10506	835	568	176	12085	7880	835	284	88	9086	7880	835	8715	6566	835	7401
4	6044	12088	835	623	201	13747	9066	835	311	101	10313	9066	835	9901	7555	835	8390
5	6673	13346	835	693	239	15113	10010	835	346	119	11310	10010	835	10845	8341	835	9176
6	7221	14442	835	763	239	16279	10832	835	381	119	12167	10832	835	11667	9026	835	9861

Agosto a Diciembre 2012

Categoría	Remunerac. Mensual	Zona Desfavorable															
		Inciso a					Inciso b					Inciso c			Inciso d		
		100% Remun	N. R. (Viat.+T. Telef.)	Gastos Mayores	Ticket Remun.	Total	50% Remun	N. R. (Viat.+T. Telef.)	Gasto Mayores	Ticket Remun.	Total	50% Remun. Total	N. R. (Viat.+T. Telef.)	Total	25% Remun. Total	N. R. (Viat.+T. Telef.)	Total
1	4065	8130	1047	473	151	9801	6098	1047	236	75	7456	6098	1047	7145	5081	1047	6128
2	4847	9694	1047	518	164	11423	7271	1047	259	82	8658	7271	1047	8318	6059	1047	7106
3	5984	11968	1047	568	176	13759	8976	1047	284	88	10395	8976	1047	10023	7480	1047	8527
4	6898	13796	1047	623	201	15667	10347	1047	311	101	11806	10347	1047	11394	8623	1047	9670
5	7624	15248	1047	693	239	17227	11436	1047	346	119	12948	11436	1047	12483	9530	1047	10577
6	8257	16514	1047	763	239	18563	12386	1047	381	119	13933	12386	1047	13433	10321	1047	11368

Enero a Junio 2013

Categoría	Remuneracion Mensual	Zona Desfavorable															
		Inciso a					Inciso b					Inciso c			Inciso d		
		100% Remun	N. R. (Viat.+T. Telef.)	Gastos Mayores	Ticket Remun.	Total	50% Remun	N. R. (Viat.+T. Telef.)	Gasto Mayores	Ticket Remun.	Total	50% Remun. Total	N. R. (Viat.+T. Telef.)	Total	25% Remun. Total	N. R. (Viat.+T. Telef.)	Total
1	4519	9038	1047	473	151	10709	6779	1047	236	75	8137	6779	1047	7826	5649	1047	6696
2	5370	10740	1047	518	164	12469	8055	1047	259	82	9443	8055	1047	9102	6713	1047	7760
3	6608	13216	1047	568	176	15007	9912	1047	284	88	11331	9912	1047	10959	8260	1047	9307
4	7603	15206	1047	623	201	17077	11405	1047	311	101	12864	11405	1047	12452	9504	1047	10551
5	8394	16788	1047	693	239	18767	12591	1047	346	119	14103	12591	1047	13638	10493	1047	11540
6	9083	18166	1047	763	239	20215	13625	1047	381	119	15172	13625	1047	14672	11354	1047	12401

- Idénticos porcentuales son aplicables a la remuneración de las categorías especiales (W, X, Y, Z, Z_1, Z_2) y para los distintos rubros convencionales remunerativos, como también para horas extraordinarias, adicional vacaciones y SAC de todas las categorías profesionales

Bonificación Antigüedad

01/07/2012	Bonificación antigüedad	$ 20 por año
01/08/2012	Bonificación antigüedad	$ 23 por año
01/01/2013	Bonificación antigüedad	$ 25 por año

AÑOS ANTIGUEDAD	BONIFICACION ANTIGUEDAD		
	01/07/2012	01/08/2012	01/01/2013
1	20	23	25
2	40	46	50
3	60	69	75
4	80	92	100
5	100	115	125
6	120	138	150
7	140	161	175
8	160	184	200
9	180	207	225
10	200	230	250
11	220	253	275
12	240	276	300
13	260	299	325
14	280	322	350
15	300	345	375
16	320	368	400
17	340	391	425
18	360	414	450
19	380	437	475
20	400	460	500
21	420	483	525
22	440	506	550
23	460	529	575
24	480	552	600
25	500	575	625
26	520	598	650
27	540	621	675
28	560	644	700
29	580	667	725
30	600	690	750

Adicional Posicionamiento

Subnivel	Categoría 3		
	Julio 2012 % Salario Básico	Agosto 2012 a Diciembre 2012 % Salario Básico	Enero 2013 a Junio 2013 % Salario Conformado
a	———	———	———
b 4%	142	171	306
c 8%	284	343	612

Subnivel	Categoría 4		
	Julio 2012 % Salario Básico	Agosto 2012 a Diciembre 2012 % Salario Básico	Enero 2013 a Junio 2013 % Salario Conformado
a	———	———	———
b 4%	161	195	346
c 8%	321	390	692

Subnivel	Categoría 5		
	Julio 2012 % Salario Básico	Agosto 2012 a Diciembre 2012 % Salario Básico	Enero 2013 a Junio 2013 % Salario Conformado
a	———	———	———
b 6%	267	324	566

Subnivel	Categoría 6		
	Julio 2012 % Salario Básico	Agosto 2012 a Diciembre 2012 % Salario Básico	Enero 2013 a Junio 2013 % Salario Conformado
a	———	———	———
b 4%	192	234	405
c 8%	385	468	810

Adicionales

Concepto Remunerativos	% Salario Conformado Cat. 4	01/07/12	01/08/12	01/01/13	Forma de Pago
Automotores Función Adicional Art. 47	0.0454%	3,15	3,60	3,95	Por día hasta 20 días
		63	72	79	Por mes
Unidades Especiales Art. 48	0.0661%	4,55	5,25	5,72	Por día hasta 20 días
		90	105	114	Por mes
Adicional Idioma Art. 45	0.3634%	25	29,90	31,45	Por mes 1 idioma
	0.7268%	50	57,75	62,90	Por mes 2 idioma
Adicional por Capacitación- Art. 58					
Telefónica	0,3198%	22	25,40	27,65	Por hora
Telecom					
Hasta 2 Hs. Mensuales	0.3198%	22	25,40	27,67	Por hora
Entre 3 y 4 Hs. Mensuales	0.2617%	18	20,80	22,65	Por hora
5 ó más Mensuales	0.2181%	15	17,30	18,90	Por hora

Adicional

Concepto No Remunerativos	% Salario Conformado Cat. 4	Montos			Forma de Pago
		01/07/12	01/08/12	01/01/13	
Falla de Caja - Art. 46 -					
Cajeros	0.0768%	5,30	6,10	6,65	Por día
Otros	0.0390%	2,70	3,10	3,40	Por día
Becas Art. 62	0.7268%	50	57,80	62,90	Por mes
Escolaridad Art. 61	0.2181%	15	17,35	18,85	Por mes
Plus Comida Art. 52	0.2617 %	18	20,80	22,65	Por día
Guardería - TECO Art. 60		325	325		Por mes
Guardería - TASA Art. 60		680	680	680	Por mes
Tarjeta Telefónica – Acta 10-12-04		20	20	20	Por mes
Gastos de Sepelio Art. 64		1000	1000	1000	Por fallecimiento

Disponibilidad

Julio 2012						
Categorías	Por Hora		8,30 horas	10 horas	17 horas	24 horas
	% Salario conformado Cat. 4	Monto				
Días Hábiles (Categorías 1- 2 - 3)	0.0262%	1,80	15,30	18,00	30,60	
Días Hábiles (Cat. 4-5-6-W-X-Y-Z-Z_1-Z_2- Z_3- Z_4)	0.0385%	2,65	22,55	26,50	45,05	
Días Sábados – Domingo y Feriados (Categorías 1- 2 - 3)	0.0393%	2,70	22,95	27,00	45,90	64,80
Días Sábados – Domingo y Feriados (Cat. 4-5-6-W-X-Y-Z-Z_1-Z_2- Z_3- Z_4)	0.04427%	3,05	25,95	30,5	51,85	73,20

Agosto 2012						
Categorías	Por Hora		8,30 horas	10 horas	17 horas	24 horas
	% Salario conformado Cat. 4	Monto				
Días Hábiles (Categorías 1- 2 - 3)	0.0262%	2,08	17,70	20,80	35,36	
Días Hábiles (Cat. 4-5-6-W-X-Y-Z-Z_1-Z_2- Z_3- Z_4)	0.0385%	3,06	26,00	30,60	52,00	
Días Sábados – Domingo y Feriados (Categorías 1- 2 - 3)	0.0393%	3,12	26,50	31,20	53,05	74,90
Días Sábados – Domingo y Feriados (Cat. 4-5-6-W-X-Y-Z-Z_1-Z_2- Z_3- Z_4)	0.04427%	3,50	29,75	35,00	59,50	84,00

Disponibilidad

Enero 2013						
Categorías	Por Hora		8,30 horas	10 horas	17 horas	24 horas
	% Salario conformado Cat. 4	Monto				
Días Hábiles (Categorías 1- 2 - 3)	0.0262%	2,27	19,30	22,70	38,60	
Días Hábiles (Cat. 4-5-6-W-X-Y-Z-Z_1-Z_{2}- Z_{3}- Z_4)	0.0385%	3,35	28,50	33,50	56,95	
Días Sábados – Domingo y Feriados (Categorías 1- 2 - 3)	0.0393%	3,40	28,90	34,00	57,80	81,60
Días Sábados – Domingo y Feriados (Cat. 4-5-6-W-X-Y-Z-Z_1-Z_{2}- Z_{3}- Z_4)	0.04427%	3,85	32,75	38,50	65,45	92,40

Jornada Discontinua

Discontinuidad Horaria	% Básico Categoría 1	Monto Diario			
		Julio 2012	Agosto 2012 a Marzo 2013	Abril 2013 a junio 2013	Julio 2013
2 Horas	1,23 %	30,45	36,25	37,85	41,85
3 Horas	1.35 %	33,40	39,80	41,55	45,95
4 Horas	1,47 %	36,35	43,35	45,25	50,00

Adicional Función Crítica (Torreros)

% Básico Categoría 4	Monto Mensual $			
	Julio 2012	Agosto 2012 a marzo 2013	Abril 2013 a junio 2013	Julio 2013
10 %	402,30	487,70	507,70	558,20

Adicional Tareas Diversas - (Telecom)

Período	Incremento % de los Salarios Básicos Categoría 4	Plus Tareas Diversas Monto mensual
01-04-2012 a 31-07-2012	10,67 %	313,00
01-08-2013 a 31-03-2013	21,23 %	379,50
01-04-2013 a 30-06-2013	4,10 %	395,10
01-07-2013	9,95 %	434,40

Viáticos Por Comisiones Y Adscripciones (Art. 51) – Montos Diarios

Vigencia 01/07/2012

Concepto	% Remuneración S/Antigüedad Categoría 4	Sin Zona desfavorable	Con Zona desfavorable		
			inciso a) 100%	inciso b) y c) 50 %	inciso d) 25 %
Desayuno	0,25%	15,11	30,22	22,67	18,89
Almuerzo	1,05%	63,46	126,92	95,19	79,33
Cena	1,05%	63,46	126,92	95,19	79,33
Alojamiento	2,60%	157,14	314,29	235,72	196,43
gastos menores	0,35%	21,15	42,31	31,73	26,44
TOTAL	5,30%	*320,33*	640,66	480,50	400,42

Vigencia 01/08/2012 al 31/12/2012

Concepto	% Remuneración S/Antigüedad Categoría 4	Sin Zona desfavorable	Con Zona desfavorable		
			inciso a) 100%	inciso b) y c) 50 %	inciso d) 25 %
Desayuno	0,25%	17,25	34,49	25,87	21,56
Almuerzo	1,05%	72,43	144,858	108,64	90,54
Cena	1,05%	72,43	144,858	108,64	90,54
Alojamiento	2,60%	179,35	358,696	269,02	224,19
gastos menores	0,35%	24,14	48,286	36,21	30,18
TOTAL	5,30%	365,59	731,188	548,39	456,99

Vigencia 01/01/2013 al 30/06/2013

Concepto	% Remuneración S/Antigüedad Categoría 4	Sin Zona desfavorable	Con Zona desfavorable		
			inciso a) 100%	inciso b) y c) 50 %	inciso d) 25 %
Desayuno	0,25%	19,01	38,015	28,51	23,76
Almuerzo	1,05%	79,83	159,663	119,75	99,79
Cena	1,05%	79,83	159,663	119,75	99,79
Alojamiento	2,60%	197,68	395,356	296,52	247,10
gastos menores	0,35%	26,61	53,221	39,92	33,26
TOTAL	5,30%	402,96	805,918	604,44	503,70

ÁMBITO DE TELECOM S.A. - ACTA 17/12/2003

Considerando:

Que las Partes han analizado la situación de algún personal involucrado en Grupos Técnicos Operativos que por edad tienen dificultades en los trabajos que demandan las tareas específicas de estos sectores.

Que en realidad la Empresa quiere conservar puntualmente la estabilidad, pero manifiesta que se hace necesario en algunos de esos sectores, que se produzca un cambio a través de egresos voluntarios de trabajadores, y para ello pretende reanudar el sistema de Prejubilación firmado con anterioridad por las partes, que tuvo gran aceptación en los trabajadores.

Que la F.O.E.E.S.I.T.R.A. comparte el criterio de que todo ajuste debe ser resuelto a través de la voluntad expresa del trabajador en el uso de su derecho individual, pero a la F.O.E.E.S.I.T.R.A. le cabe la responsabilidad de discutir con la Empresa las mejores y seguras condiciones para los trabajadores que quieran optar.

Que el régimen aprobado oportunamente fue aceptado con satisfacción por parte de los trabajadores que optaron, instituyéndose de tal forma una herramienta donde el trabajador no termina siendo un despedido más, sino que es un trabajador protegido por un ingreso, por una Obra Social, con la continuidad de los aportes previsionales y ahora sí, con el reconocimiento total de sus aportes al Fondo Compensador.

Que la F.O.E.E.S.I.T.R.A. ha reclamado a la Empresa que se establezca un seguro de vida que cubra a la familia, y que las condiciones establecidas en el anterior acuerdo, también deben sufrir una modificación sustancial.

Que la Empresa manifiesta que coincide en la totalidad de los temas planteados por la F.O.E.E.S.I.T.R.A. y que se avienen a consolidar en el acuerdo las mejoras requeridas por la Organización Gremial, puesto que la Empresa quiere conservar fielmente los acuerdos celebrados con la F.O.E.E.S.I.T.R.A., particularmente la estabilidad de sus trabajadores.

Por todo ello, las Partes acuerdan:

PRIMERO: Establecer las condiciones especiales de egreso, que obran en el anexo 1, a fin de contemplar el Art. 108 (Acta 28/06/1994) del CCT 201/92.

SEGUNDO: La modalidad será voluntaria para las partes, y se aplicará cuando deban producirse ajustes dotacionales o cambios tecnológicos que afecten al personal.

TERCERO: Las condiciones especiales señaladas, no serán de aplicación en los casos de despido con justa causa (artículo 242 L.C.T.), no serán acumulables con otras indemnizaciones establecidas legalmente para determinados supuestos especiales de extinción de la relación laboral.

ANEXO

PROGRAMA ESPECIAL DE EGRESOS PREJUBILABLES

Las condiciones acordadas son las siguientes:

1.1. CONDICIONES DE APLICACIÓN

Será condición excluyente para la aplicación del presente Programa de Prejubilación, que al finalizar el mismo, el beneficiario reúna los requisitos legales de edad y años de aportes para acceder a la jubilación.

1.2. PERSONAL COMPRENDIDO

El personal representado por FOEESITRA, que a la fecha de egreso tenga 50 años de edad –en el caso de las mujeres- y 55 años de edad –en el caso de los hombres-.

Las mujeres deberán expresar su voluntad de jubilarse al alcanzar los 60 años de edad.

a) En el caso exclusivo del personal femenino que hubiere desarrollado tareas descriptas por el Decreto 4645/72 y siempre que la diferencia entre su edad de egreso y su edad jubilatoria (estimada a la fecha de desvinculación) resulte menor a 10 años, la Empresa podrá eximirla de cumplir el requisito de edad previsto de 60 años.

b) Será requisito para optar por el presente plan de prejubilación, que el beneficiario cuente con 20 años de aportes y contribuciones, excepto para el caso del personal femenino enmarcado dentro del decreto 4645/72.

c) En caso que al cumplimiento de la edad jubilatoria el beneficiario no hubiera cotizado la cantidad de años exigidos por Ley (para el otorgamiento del beneficio previsional) la Empresa podrá extender el régimen especial de egreso en forma excepcional hasta completar los años cotizados. En ningún caso la duración de este programa y sus beneficios (prejubilación) superará el plazo de 10 años computados a partir de su otorgamiento.

En el caso de sistema mixto, con cómputo de edad y años de aporte según Decreto 4645/72 y Ley 24.241, se utilizarán los mecanismos de conversión de ambos regímenes para determinar edad y años requeridos para la jubilación, a fin de precisar los años de prejubilación necesarios para acceder a aquélla, siempre dentro del límite definido de 10 años.

1.3. BENEFICIOS

1.3.1. GRATIFICACION EXTRAORDINARIA DE PAGO UNICO:

El monto de la misma será calculado de la siguiente manera:

ANTIGÜEDAD	GRATIFICACION EXTRAORDINARIA DE PAGO UNICO
1. Hasta 28 años de antigüedad	Gratificación extraordinaria equivalente a 4 veces: a) El salario básico de convenio correspondiente al mes de Octubre 2003, más la suma de $ 224 (según Decreto 392/03) más la suma de $ 150 (conforme Acta Acuerdo 24/09/2003). b) El monto que percibe por antigüedad a la fecha del egreso.

2. Más de 28 años de antigüedad	Gratificación extraordinaria equivalente a cinco veces: a) El salario básico de convenio correspondiente al mes de Octubre 2003, más la suma de $ 224 (según Decreto 392/03) más la suma de $ 150 (conforme Acta Acuerdo 24/09/2003) b) El monto que percibe por antigüedad a la fecha del egreso.

Estos pagos se efectuarán a los 10 días de firmarse el acuerdo de prejubilación.

1.3.2. GRATIFICACION EXTRAORDINARIA DE PAGO DIFERIDO

Gratificación Extraordinaria Mensual, que se pagará por mes calendario vencido dentro de los primeros cinco días del mes siguiente (el primer período de pago será el mes siguiente al de la extinción de la relación laboral).

Esta gratificación equivaldrá:

a) Conforme la categoría que revista el empleado al momento del egreso, una suma fija por categoría equivalente a:

CATEGORIA	SUMA FIJA
B	$ 465.-
C	$ 510.-
D	$ 550.-
E	$ 565.-
F	$ 570.-

b) Más el cien por ciento (100%) de la bonificación por antigüedad (este último rubro con un tope máximo de 35 años).

1.3.3. GRATIFICACION DE AFECTACION ESPECIFICA A JUBILACION

Pago mensual de los aportes y contribuciones jubila torios, que se efectuará conjuntamente con el pago de la gratificación de pago diferido.

La oportunidad del pago y la base de cálculo será el salario básico de convenio más el monto de antigüedad al egreso.

La Empresa ingresará los aportes y contribuciones jubila torios al ANSES mensualmente conjuntamente con la Declaración Jurada conforme Formulario 931 de la AFIP o mediante el instrumento que lo reemplace en el futuro.

1.3.4. CONTRIBUCION AL PAGO DE COBERTURA MEDICO ASISTENCIAL

a. La Empresa abonará mensualmente a la OSTEL la capita que cubra al titular y familiar a cargo del plan al que pertenecía la cual será equivalente, como máximo, a los aportes y contribuciones de ley con destino a Obra Social (calculados sobre salario básico de convenio más el monto por antigüedad al egreso).

b. Encontrándose cumplidos los requisitos explicitados en el punto 1.4.1. y finalizado el programa de prejubilación, si a solicitud del prejubilado, por razones ajenas a su voluntad, no ha podido acceder a los beneficios jubila torios, pese a reunir los requisitos para su goce, la Empresa continuará abonando lo estipulado en el primer párrafo a. de este apartado, a los efectos de la cobertura de salud y por el término máximo de un año desde la finalización del plan de prejubilación o hasta tanto la persona obtenga el beneficio de jubilación, lo que antes acontezca en el tiempo.

1.3.5. CONTRIBUCION AL FONDO COMPENSADOR

La Empresa abonará mensualmente al Fondo Compensador los aportes y contribuciones sobre los salarios básicos de convenio más el monto por antigüedad al egreso.-

1.4. DISPOSICIONES GENERALES

1.4.1. DURACION DE LOS BENEFICIOS

Esta gratificación será abonada durante los siguientes PLAZOS:

a) Plazo restante para reunir el requisito de edad para acceder a la jubilación ordinaria, con la excepción establecida en el punto 1.2.c), o

b) Plazo restante para reunir los requisitos necesarios para acceder al régimen de jubilación anticipada, o

c) Plazo restante para reunir las condiciones requeridas para obtener el retiro por invalidez.

A los efectos de la extinción de la obligación asumida por la Empresa, entre los distintos plazos comprendidos en las situaciones anteriormente enumeradas (a, b, c), siempre se dará preeminencia al que resultara efectivamente cumplido y cronológicamente anterior.

1.4.2. FORMA DE PAGO

La Empresa podrá optar por pagar los beneficios directos al beneficiario, mediante:

a) Pago por tesorería o lugar designado al efecto;

b) Depósito en cuenta bancaria designada por el beneficiario.

1.4.3. SUSPENSION

Todas las obligaciones comprendidas por la Empresa se SUSPENDEN en los siguientes supuestos:

a) En caso de que el beneficiario del programa ingrese a desempeñar tareas en relación de dependencia, en la actividad de telecomunicaciones o multimedia, que compitan con la Empresa.

b) En caso de que el beneficiario del programa desempeñe cargos electivos o de representación en el orden Nacional, Provincial o Municipal.

En todos los casos, la suspensión de las obligaciones operará por todo el término de duración de dicho empleo o cargo.

El beneficiario deberá denunciar a la Empresa mediante notificación fehaciente y en el plazo perentorio de cuarenta y ocho (48) horas la producción de alguna de las situaciones previstas en los apartados a) y b). El incumplimiento del presente extremo podrá ser considerado por la Empresa causa grave y suficiente para resolver el presente programa sin que esta actitud pueda generar a favor del beneficiario derecho a reclamo de ninguna naturaleza.

Asimismo, el beneficiario sólo podrá gestionar la reactivación de sus beneficios derivados del programa mediante denuncia expresa y fehaciente acreditada del cese definitivo de la relación de empleo o cargo. La Empresa tendrá en todos los casos un mínimo de 30 días para regularizar la situación del beneficiario.

1.4.4. ACTUALIZACION

Los beneficios de pago diferido definidos en el presente programa entre el punto 1.3.2. y 1.3.5., se reajustaran en caso que se produjera un incremento en las

remuneraciones, cualquiera fuera su naturaleza, de las distintas categorías previstas en el CCT 201/92 o el instrumento convencional que lo reemplace.

No corresponderá el reajuste cuando los incrementos procedan como consecuencia de la aplicación del Acta Acuerdo de fecha 24 de Septiembre de 2003, homologada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social bajo la Resolución S.T. Nº 200 del 8 de Octubre de 2003.-

1.4.5. FALLECIMIENTO DEL BENEFICIARIO

En caso de fallecimiento del beneficiario, la Empresa mantendrá los beneficios del presente programa a su derechohabiente por un plazo de 120 días desde la fecha del deceso.

Vencido dicho plazo de 120 días, la Empresa abonará a los derechohabiente en carácter de seguro de vida, un importe equivalente a dieciséis (16) veces la última gratificación extraordinaria de pago diferido que haya abonado.

1.4.6. SEPELIO

En caso de fallecimiento del beneficiario y al solo efecto de brindar una colaboración en los gastos de sepelio que deba asumir su propio grupo familiar, la Compañía reconocerá a sus derechohabientes o a quien el titular haya designado mediante declaración jurada, una suma equivalente a la prevista en el artículo 64 del CCT 201/92.-

1.4.7. RETENCIONES – AUTORIZACION

a) La Empresa efectuará la retención del 1,5% de los importes del punto 1.3.2., en concepto de aporte solidario, con destino al fondo de ayuda social de la entidad gremial.
b) La Empresa efectuará las retenciones en los términos del artículo 104 del CCT 201/92 sobre los importes del punto 1.3.2., que autoricen los beneficiarios, en conceptos tales como cuota sindical, créditos, etc.

ACTA 18/12/2003

En atención al acuerdo celebrado el 17-12-2003 entre FOEESITRA y TELECOM ARGENTINA S.A., relacionado con el Programa de Prejubilación las partes convienen lo siguiente:

1. La Empresa informará a FOEESITRA, la cantidad de trabajadores que voluntariamente se adhieran al programa, con mención del ámbito territorial donde desarrollaba sus tareas.
2. Producidas las vacantes correspondientes como consecuencia de la aplicación del programa, la Empresa procederá a realizar nuevos ingresos, para lo cual será de aplicación lo establecido en el Art. 31 del CCT 201/92.
3. A los efectos de implementar lo definido en el punto 2, la Empresa informará a FOEESITRA, la cantidad de nuevos ingresos a producir, con mención de los perfiles requeridos, grupos laborales y ámbitos territoriales donde se integrarán.

4. FOEESITRA postulará a través de su registro nacional, los candidatos que considere conveniente, quienes deberán cumplir con los requisitos establecidos por la Empresa.

   En estas condiciones el personal seleccionado por la Empresa, cubrirá íntegramente las vacantes indicadas en el punto 2.

5. Las partes someterán el presente acuerdo al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para su homologación.

ACTA 29/12/2005 – EQUIVALENCIA DE CATEGORIAS

Prejubilación en fecha		Considerar a partir del 01/01/06 nueva categoría	Grupo Laboral
Hasta 31/12/04 TASA - TECO	Desde 01/01/05 TECO		
A	B	2	Todos
B	C	3 **	Todos
C	D	3 *	Todos
D	D PLUS	4	Resto
D	E	5	Ingeniería- equipos
E	E PLUS	5	Todos
F	F PLUS	5	Todos

* A las personas que se le liquida la prejubilación tomando como base la nueva categoría 3 (ex D), a partir de septiembre del 2006 se les liquidará tomando como base la nueva categoría 4.

** A las personas, que se le liquida la prejubilación tomando como base la nueva categoría 3 (Ex C), en Telecom Argentina a partir del 01/10/2006 (acta 3/10/06) y en Telefónica de Argentina a partir del 01/11/2006 (Acta 02/11/06), se les liquidará tomando como base la nueva categoría 4.